



RÖNTGENHOITAJAN TYÖMOTIVAATIO NATIIVIRÖNTGEN- TUTKIMUKSISSA

TEKIJÄT: Henna Saarelainen
Sini Taura

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma	
Työn tekijät Henna Saarelainen ja Sini Taura	
Työn nimi Röntgenhoitajan työmotivaatio natiiviröntgentutkimuksissa	
Päiväys 11.11.2013	Sivumäärä/Liitteet 55/4
Ohjaaja Lehtori Pirjo Leppäsaari	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppanit Kuopion yliopistollisen sairaalan Kuvantamiskeskuksen kliinisen radiologian osasto, Mikkelin keskussairaala radiologian yksikkö ja Savonlinnan keskussairaalan radiologian yksikkö	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää röntgenhoitajien sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota työskenneltäessä natiiviröntgentutkimuksissa Savon alueen erikoissairaanhoidon radiologian osastoilla. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Kuopion yliopistollisen sairaalan Kuvantamiskeskuksen kliinisen radiologian osaston sekä Mikkelin ja Savonlinnan keskussairaaloiden radiologian yksiköiden kanssa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa röntgenhoitajien työmotivaatiosta työskenneltäessä natiiviröntgentutkimuksissa.</p> <p>Tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jonka teoreettisena lähtökohtana olivat työmotivaatio, röntgenhoitajan ammatti ja natiiviröntgentutkimukset. Työmotivaatio jaoteltiin sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon, joiden pohjalta muodostettiin kaksi tutkimusongelmaa: Mitkä tekijät vaikuttavat röntgenhoitajan sisäiseen työmotivaatioon? Mitkä tekijät vaikuttavat röntgenhoitajan ulkoiseen työmotivaatioon? Tutkimusongelmat operationalisoitiin määritettyjen teoreettisten käsitteiden pohjalta.</p> <p>Tutkimusaineisto kerättiin verkkopohjaisen Webropol-kysely- ja analysointisovelluksen avulla 12 päivän aikana elokuussa 2013. Kyselyyn vastasi yhteensä 45 tuona aikana töissä ollutta röntgenhoitajaa. Kyselylomake koostui viidestä taustakysymyksestä ja 29 tutkimusväittämästä. Vastausvaihtoehdot väittämiin rakennettiin nousevan 5-portaisen Likertin asteikon mukaan. Tutkimusaineiston analysoinnissa tarkasteltiin yhden taustamuuttujan yhteyttä tutkimusmuuttujiin eli työyksikön yhteyttä tutkimusväittämiin. Käytetyt analysointimenetelmät olivat frekvenssit, prosenttiosuudet ja keskiarvot.</p> <p>Tutkimustulokset antavat tietoa röntgenhoitajien sisäisestä ja ulkoisesta työmotivaatiosta työskenneltäessä natiiviröntgentutkimuksissa. Röntgenhoitajien sisäiseen työmotivaatioon vaikuttivat työn sisältöön liittyvät tekijät. Röntgenhoitajien sisäistä työmotivaatiota lisäsivät myös työn monipuolisuus, haasteellisuus, kiinnostavuus, käytännönläheisyys ja merkityksellisyys. Myös onnistumisen tunteet ja mahdollisuus kehittyä työssä lisäsivät sisäistä työmotivaatiota.</p> <p>Röntgenhoitajien ulkoista työmotivaatiota lisäsivät eniten kokemus työyhteisöön kuulumisesta, muilta työntekijöiltä saatu tuki, myönteinen työilmapiiri sekä helppous lähestyä esimiestä. Ulkoista työmotivaatiota heikensivät kokemus työntekijöiden määrän riittämättömyydestä työmäärään nähden sekä tyytymättömyys palkkaan. Röntgenhoitajat toivoivat myös saavansa enemmän rakentavaa ja kannustavaa palautetta esimieheltään.</p> <p>Saatujen tutkimustulosten avulla motivointikeinoja voidaan kehittää. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia, millä tavalla röntgenhoitajan ikä vaikuttaa kokemuksiin sisäisestä ja ulkoisesta työmotivaatiosta. Jatkotutkimuksena voisi tutkia myös työmotivaatiota muilla modaleilla kuin natiiviröntgentutkimuksissa, esimerkiksi sädehoidossa.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Röntgenhoitaja, natiiviröntgentutkimus, työmotivaatio, sisäinen työmotivaatio, ulkoinen työmotivaatio</p>	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Radiography and Radiationteraphy			
Authors Henna Saarelainen and Sini Taura			
Title of Thesis A Radiographer's work motivation in X-ray examinations			
Date	11.11.2013	Pages/Appendices	55/4
Supervisor Lecturer Pirjo Leppäsaari			
Client Organisation /Partners The Centre of Imaging of Radiological Department at Kuopio University Hospital, The Radiological Unit of Mikkeli Central Hospital and The Radiological Unit of Savonlinna Central Hospital			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to reseach radiographers's inner and outer work motivation while working in X-ray examination workstation at the wards of special health care in Savo. This thesis was made in co-operation with the ward of clinical radiology's center of imaging at Kuopio University Hospital and the central hospitals' radiology units of Mikkeli and Savonlinna. The goal of this thesis was to produce information about a radiographer's work motivation with regard to working in X-ray examinations.</p> <p>The study was a quantative study and the theoretical basis of which was work motivation, the occupation of a radiographer and X-ray examinations. Work motivation was divided in inner and outer work motivation of which the study problems were formed: Which factors influence a radiographer's inner work motivation? Which factors influence a radiographer's outer work motivation? Study problems were rationalized by specified theoretical terms.</p> <p>Study material was collected within 12 days in August 2013 by using a web based Webropol question and analyzing application. The questionnaire was answered by 45 radiographers who were working at that time. The questionnaire consisted of five background questions and 29 study claims. Alternatives of questions to the claims were built by using 5 step -Likert scale. Analyzing the study material one of the background information's connection to the background variables, in other words, work unit's connection to the study claims was examined. The analyzing techniques used were frequencies, percent shares and average values.</p> <p>The study results give information about a radiographer's inner and outer work motivation as working in X-ray examinations. Radiographers' inner work motivation was affected by the contents of the work. The radiographers' inner motivation was increased by variety, challenge, attractiveness, practicalness and meaningfulness of the work. Also feelings of success and possibility to develop in work increased their inner work motivation.</p> <p>The radiographers' outer work motivation was most increased by the feeling of being a part of work community, support gotten from other workers, positive work ambiance and also easiness to approach the immediate supervisor. Outer work motivation was reduced by the feeling of number of workers' insufficiency towards workload and also dissatisfaction with the salary. The radiographers' also wished that they would get more constructive and supportive feedback from their immediate supervisor.</p> <p>By these given study results the means of motivation can be developed. As a Follow-up study would be interesting to study how the radiographers' age affects the experiences regarding inner and outer work motivation. As a Follow-up study work motivation could also been studied in other modalities than in X-ray examinations for example in radiation therapy.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Radiographer, X-Ray examination, work motivation, inner work motivation, outer work motivation</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	TYÖMOTIVAATIO	7
2.1	Motivaatio	7
2.2	Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät.....	7
2.3	Sisäinen työmotivaatio	9
2.4	Ulkoinen työmotivaatio.....	9
3	AMMATTINA RÖNTGENHOITAJA.....	12
3.1	Röntgenhoitajan koulutus.....	12
3.2	Röntgenhoitajan työ.....	12
4	NATIIVIRÖNTGENTUTKIMUKSET	14
4.1	Yleistä natiiviröntgentutkimuksista	14
4.2	Radiografiatyö natiiviröntgentutkimuksissa	14
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	16
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
6.1	Tutkimusmenetelmä.....	17
6.2	Kyselylomakkeen laatiminen ja aineiston kerääminen	17
6.3	Aineiston analysointi	18
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	20
7.1	Tutkittavien taustatiedot.....	20
7.2	Röntgenhoitajien sisäinen työmotivaatio natiiviröntgentutkimuksissa	20
7.3	Röntgenhoitajien ulkoinen työmotivaatio natiiviröntgentutkimuksissa	23
8	POHDINTA.....	27
8.1	Tulosten tarkastelu	27
8.1.1	Sisäinen työmotivaatio.....	27
8.1.2	Ulkoinen työmotivaatio	28
8.2	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	30
8.3	Tutkimuksen luotettavuus	30
8.4	Tutkimuksen eettisyys.....	31
8.5	Ammatillinen kehittyminen	33
	LÄHTEET	35

LIITTEET

Liite 1: Tiedustelu organisaatiolle mielenkinnosta osallistua tutkimukseen

Liite 2: Saatekirje

Liite 3: Kyselylomake

Liite 4: Kyselyn tulokset kuvioina

1 JOHDANTO

Röntgenhoitaja toimii terveydenhuollossa säteilynkäytön ammattilaisena. Hänen tehtävänä on tuottaa väestölle terveystalvaeluja, joita ovat lääketieteellinen kuvantaminen ja sädehoito. Röntgenhoitajan vastuualueeseen kuuluvat röntgen-, magneetti-, isotooppi- ja ultraäänitutkimukset ja niihin liittyvät toimenpiteet sekä sädehoidon suunnittelu, toteutus ja arviointi. Röntgensäteisiin perustuviin tutkimuksiin luetaan natiiviröntgen-, läpivalaisu- ja tietokonetomografiatutkimukset, joissa kaikissa hyödynnetään röntgensäteilyä. (Ammattinetti 2004; Suomen röntgenhoitajaliitto ry [2012].) Tässä tutkimuksessa keskityttiin ainoastaan natiiviröntgentutkimuksiin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää röntgenhoitajien sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota natiiviröntgentutkimuksissa Savon alueen erikoissairaanhoidon radiologian osastoilla. Näihin kuului- vat Kuopion yliopistollisen sairaalan kuvantamiskeskuksen kliinisen radiologian osasto sekä Mikkelin keskussairaalan radiologian yksikkö ja Savonlinnan keskussairaalan radiologian yksikkö. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa röntgenhoitajien työmotivaatiosta natiiviröntgentutkimuksia kohtaan.

Tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana olivat työmotivaatio, röntgenhoitajan ammatti ja natiiviröntgentutkimukset. Työmotivaatio jaoteltiin sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon. Sisäiseen työmotivaatioon vaikuttavat työn ominaisuudet ja ulkoiseen työmotivaatioon fyysinen ympäristö sekä sosiaalinen vuorovaikutus (Peltonen ja Ruohotie 1992, 82). Röntgenhoitajan ammattia tarkasteltiin koulutuksen ja toimenkuvan kautta. Natiiviröntgentutkimuksia tarkasteltiin radiografiatyön prosessin pohjalta. Tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jonka tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Tutkimustulokset esitettiin numeerisesti ja siten päästiin tarkastelemaan muut- tujia ja niiden välisiä yhteyksiä.

Aihe valittiin sen kiinnostavuuden vuoksi. Tulevaisuudessa tutkimustuloksia voidaan hyödyntää eri työyksiköissä ja saatujen tietojen avulla motivointikeinoja voidaan kehittää. Mahdolliset motivaatioon alentavasti vaikuttavat tekijät voidaan ottaa tarkasteluun ja niihin on tällöin mahdollisuus vaikuttaa työyksiköitasolla. Työyksiköt saavat arvokasta tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat röntgenhoitajan sisäiseen ja mitkä ulkoiseen työmotivaatioon.

2 TYÖMOTIVAATIO

2.1 Motivaatio

Motivaatio tulee latinankielisestä sanasta *moveo*, joka viittaa liikuttamiseen. Motivaatio on siis jotain, joka laittaa ihmisen liikkeelle, pyrkimään kohti tavoiteltua päämäärää. Se on johdettu kantasanasta *motiivi*, joka virittää ja ylläpitää ihmisen yleistä käyttäytymissuuntaa. Motivaatio vaihtelee hyvin yksilö- ja tilannekohtaisesti sekä riippuu sisäisistä tarpeista ja haluista, joita ulkoiset palkkiot voivat edesauttaa. Motivaatio voidaan ajatella juuri sinä askeleena, jonka ottaminen käynnistää halutun käyttäytymisen tiettyä päämäärää kohti joko tiedostaen tai tiedostamattomana. Jos mielenkiinto suhteessa haluttuun päämäärään on pienempi, harvemmin motivaatio kantaa. Hyvin usein on niin, etteivät ihmiset ole tietoisia sisäisestä työmotivaatiostaan. Asenteet itseään ja osaamistaan kohtaan vaikuttavat motivaatioon. (Meriruoho 2011, 25; Rasila & Pitkonen 2010, 5.)

Motivaatio on tiukasti yhteydessä siihen, miten määrätietoisesti, sitoutuneesti ja innokkaasti teemme työtämme. Motivaatioon liittyy myös ihmisen psyykkinen toiminta, joka rakentuu ajattelun, tunteiden ja tahdon pohjalta. Näiden kautta ihminen itse vaikuttaa omaan käyttäytymiseensä. Päässä tapahtuva kognitiivinen ja emotionaalinen prosessointi vaikuttavat motivaatioon ja sitä kautta myös työsuoritukseen. (Leiviskä 2011, 46, 49.)

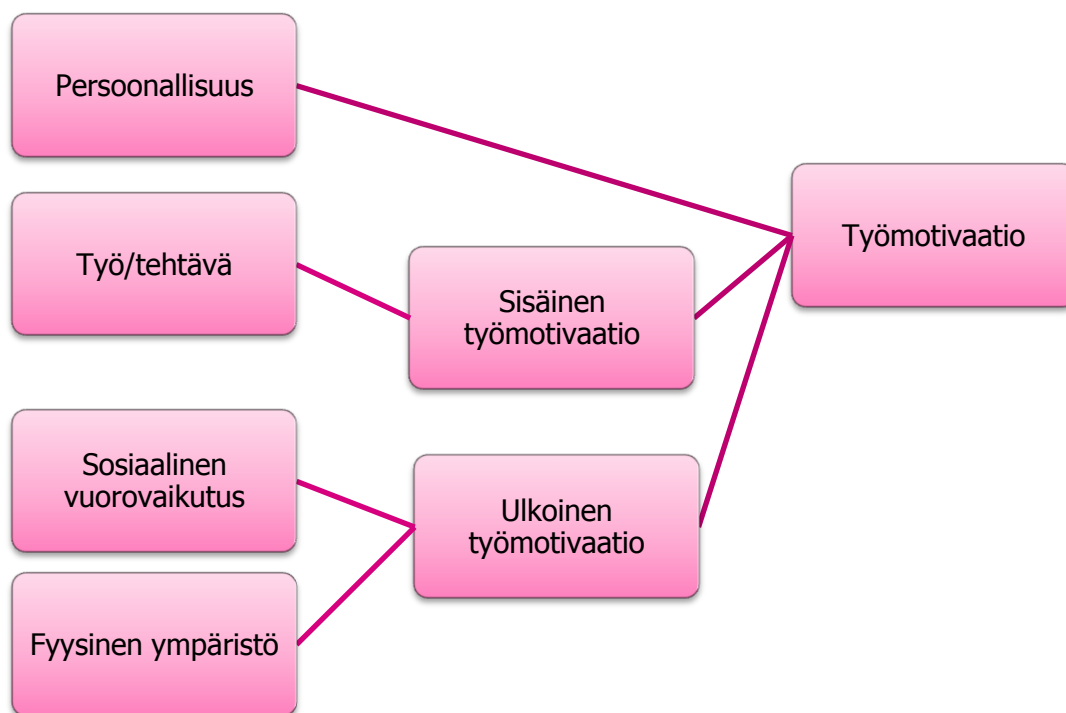
Yleensä motivoitunut työnteko nähdään sarjana tehokkaita suorituksia. Kyse on kuitenkin suuremmasta. Motivoitunut työntekijä työskentelee sekä tehokkaasti että laadukkaasti, mutta häntä ajaa myös sisäinen innostus ja kiinnostus työtä kohtaan. Tahdon ja innon on synnyttävä ihmisessä itsessään, jotta voidaan puhua kantavasta motivaatiosta. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.)

2.2 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Työmotivaatioon vaikuttavat monet eri tekijät. Työntekijän on tärkeä kokea yhteisöllisyyttä, arvostusta, työn iloa ja ammatillista tukea. Tärkeää on myös, että työntekijällä on selkeitä tavoitteita ja päämäärä, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä turvallinen työympäristö. Työn mielekkyyttä tukevat onnistumisen kokemukset ja työn tuloksellisuus. (Rauramo 2012, 126-127.)

Työmotivaatio on keskeinen työhyvinvoinnin tuottaja. Työhyvinvoinnin voidaan katsoa olevan monen tekijän summa: työntekijän terveys ja jaksaminen, työpaikan turvallisuus, työn hallitseminen sekä työilmapiiri ja johtaminen. Nämä kaikki vaikuttavat ihmisen työhyvinvointiin ja sitä kautta työmotivaatioon. (Mela [2012]; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.) Yksilön työmotivaatio on korkealla, kun hän kokee itsensä osaavaksi ja pystyväksi. Työmotivaatioon liittyy vahvasti myös ihmisen elämäntilanne. Jos yksityiselämässä on ongelmia, ne heijastuvat helposti työmotivaatioon laskien sitä tai vastaavasti elämän hymyillessä myös työmotivaatio usein nousee. Ihmisellä on syvä tarve kokea turvallisuutta ja hän kokeekin työmotivaation nousevan, kun työpaikka on pysyvä ja toimeentulo riittävää. Työmotivaatiota laskee epävarmuus, pakko tai työyhteisön sisällä tapahtuva kilpailu. (Perkka-Jortikka 2008.)

Peltonen ja Ruohotie (1992) kuvaavat oppimismotivaatioon vaikuttavia tekijöitä, joita voidaan heijastaa myös työmotivaatioon vaikuttaviksi. Nämä ovat ihmisen persoonalliset ominaisuudet, työ/tehtävä, sosiaalinen vuorovaikutus ja fyysinen ympäristö. (Peltonen & Ruohotie 1992, 82.) Leiviskän (2011) mukaan taas motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon. Tavoitetsuuntautuneeseen toimintaan vaikuttaa siis joukko erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat omalta osaltaan yksilön sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon (Kuvio 1). (Leiviskä 2011, 49-50.)



KUVIO 1. Työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä sisäisen ja ulkoisen työmotivaation kautta (Leiviskän 2011, 49-50; Peltonen & Ruohotie 1992,82).

Peltonen ja Ruohotien (1992) mukaan ihmisen persoonallisuuteen (Kuvio 1) vaikuttavat yksilölliset ominaisuudet. Fyysisistä ominaisuuksista sukupuoli ja ikä ovat tärkeimmät tekijät, mutta myös terveys ja ulkonäkö muokkaavat sitä, millaiseksi ihmisen imago muodostuu. (Peltonen & Ruohotie 1992, 82.) Kun ymmärtää oman persoonallisuutensa pääpiirteet ja oman tavan nähdä maailmaa, voi keskittyä omiin vahvuusalueisiinsa, jolloin myös työstä tulee mielekkäämpää, kun voi toteuttaa juuri sitä missä itse on hyvä. On merkittävää tiedostaa omat arvonsa ja asenteensa eli ne tekijät, jotka kokee elämässään tärkeiksi, ja joiden pohjalle elämä rakentuu sekä ne asenteet, jotka kokee sekä itseään että työtään kohtaan. Carlsson ja Järvinen (2012) kiteyttävät osuvasti: "Mielekäs työ perustuu hyvään itsetuntemukseen – ymmärrykseen siitä, kuka sinä aidoimmillasi olet." (Carlsson & Järvinen 2012, 59-60.) Lisäksi ihmisen persoonallisuuteen vaikuttavat luonne, lahjakkuudet, harrastukset, asenteet ja tarpeet. Itsearvostuksen tarve on keskeinen tarve tulosten kannalta. (Peltonen & Ruohotie 1992, 82; Ruohotie 1998, 51.)

2.3 Sisäinen työmotivaatio

Peltosen ja Ruohotien (1992) mukaan työn/tehtävän ominaisuudet (Kuvio 1) jaetaan kolmeen osaan: työn sisältö, tavoitteellisuus ja sisäinen palaute eli saavutukset ja onnistumisen kokemukset. Työn sisällön kiinnostavuuteen vaikuttavat sen haasteellisuus ja vaikeusaste, käytännöllisyys, monipuolisuus, loogisuus ja selkeys sekä itsenäisyys ja omatoimisuus. (Peltonen & Ruohotie 1992, 82.) Kun työssä yhdistetään vaihteita ja monipuolistetaan sekä laajennetaan tehtäviä, työntekijän motivaatio lisääntyy. Työtä voidaan pitää joko rutiinityönä eli ositettuna työnä tai vaihtelevana työnä. Rutiinityö on pitkän aikaa samanlaista ilman vaihteluita. Vaihteleva työ taas sisältää monipuolisia, ainutlaatuisia ja muokkautuvia tehtäviä. (Repo 2007, 17.)

Kun ihminen epäonnistuu tavoitteessaan saavuttaa erilaisia, ei-havaittavia tavoitteita, hänellä on tapana siirtyä tavoittelemaan konkreettisempia asioita. Samoin henkilö, joka on saavuttanut konkreettiset tavoitteet, siirtyy tavoittelemaan yksilöllisempiä, abstrakteja päämääriä. Yksilön motivaatiota lisäävät haasteelliset tavoitteet. Tavoitteiden saavuttaminen johtaa edistymisen ja sisäisen onnistumisen kokemuksiin, jotka vahvistavat itsetuntoa ja ammatillista identiteettiä. Saavutetut tavoitteet saavat ihmisen asettamaan entistä korkeampia ja haasteellisempia tavoitteita. Vastaavasti toistuvien päämäärien saavuttamatta jääminen voi johtaa työmotivaation laskuun. Ihminen pyrkii kehittämään ja toteuttamaan itseään sitä enemmän, mitä enemmän hän on tyydyttänyt kasvutarpeitaan. Lisäksi ylimmän asteen tarpeiden tyydytys sekä työn sisältö ovat yhteydessä sisäiseen työmotivaatioon. (Ruohotie 1998, 38, 52-53, 103.)

Leiviskän (2011) mukaan työmotivaatio voidaan jakaa sisäiseksi ja ulkoiseksi työmotivaatioksi (Leiviskä 2011, 49-50). Niitä ei voida kuitenkaan täysin erottaa toisistaan, sillä ne pikemminkin täydentävät toisiaan. Sisäiselle työmotivaatiolle on ominaista, että syyt käyttäytymiselle ovat sisältä lähtöisin ja tyydyttävät ylimmän asteen tarpeita, kuten itsensä toteuttamista ja kehittämistä. Sen lähteet antavat työn merkityksellisyyden kokemuksen. Sisäinen työmotivaatio liittyy työn sisältöön, kuten työn monipuolisuuteen, vaihtelevuuteen, haasteellisuuteen ja mielekkyyteen sekä itsenäisyyteen ja onnistumisen kokemuksiin, mutta myös ihmisen henkiseen kasvuun, aitoon kiinnostukseen ja sisäiseen tarpeeseen kehittää itseään. Kun sisäinen työmotivaatio ohjaa toimintaa, ihminen saa positiivisia kokemuksia toiminnastaan ja näin kokee työnsä palkitsevana. Sisäisen työmotivaation palkkiot ovatkin usein subjektiivisia ja esiintyvät tunteiden muodossa. (Leiviskä 2011, 49; Mäkinen 2002; Peltonen & Ruohotie 1992, 18-19; Perkka-Jortikka 2008.)

2.4 Ulkoinen työmotivaatio

Peltosen ja Ruohotien (1992) mukaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Kuvio 1) vaikuttavat työyhteisön ilmapiiri, työntekijän ja esimiehen vuorovaikutus sekä työtoverit (Peltonen & Ruohotie 1992, 82). Carlssonin ja Järvisen kirjassa *Mielekäs työ* (2012) Seligmanin tutkimuksen (2002) mukaan sosiaaliset kontaktit ovat suoraan verrannollisia onnellisuuden kanssa. Kun tietää, että taustalla on tukiverkosto, jonka kanssa pystyy jakamaan kokemuksia, ihminen on onnellisempi kuin jos tuntee olevansa yksin. Työtoverit ja sosiaaliset verkostot ovat tärkeässä asemassa uran rakentamisen perusta-

na. (Carlsson & Järvinen 2012, 116.) Hämmäläisen (2001) mukaan työpaikan ilmapiirille tärkeintä on luoda tunne, että ”me ollaan hyviä”. Yksilöt selviytyvät sitä paremmin, mitä enemmän porukka pitää yhtä. Ryhmän jäsenet ovat sitoutuneempia työhönsä ja omiin tavoitteisiinsa, eivätkä ihmiset tahdo lähteä pois hyvästä työporukasta. (Hämäläinen 2001, 151.)

Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutus on voimakkaasti yhteydessä yksilön työmotivaatioon. Esi- miehen on osattava johtaa ihmisiä, kuunnella heitä, olla kiinnostunut heidän työstään ja heistä itses- tään. Myös luottamus alaisten kykyyn on olennainen tekijä arvostuksen luomisessa. Työpaikalla kaikki ihmiset ovat erilaisia ja tulevat erilaisista elämäntilanteista. Tärkeää on ottaa kaikki huomioon tasa-arvoisina yksilöinä. Nykyisin pyritään usein joustavaan työaikajärjestelmään, jolloin kysymys on välittämisestä ja toisten huomioon ottamisesta. (Hämäläinen 2001, 143, 145.)

Palautteen saaminen työstä on tärkeää. Etenkin esimieheltä saatua palautetta arvostetaan, mutta myös työtovereilta, asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta tulleesta palautteesta saa realistisen kuvan siitä, miten omassa työssä pärjää. Työntekijän on tärkeää saada sekä rakentavaa että kannustavaa, hyvää palautetta. Positiivinen palaute antaa energiaa ja intoa työhön, siksi se myös liitetään sisäisen työmotivaation kantaviin tekijöihin, mutta sosiaalinen vuorovaikutus toimii myös ulkoisen työmoti- vaation ylläpitäjänä. (Hämäläinen 2001, 136, 141; Peltonen & Ruohotie 1992, 18, 83.)

Fyysinen ympäristö (Kuvio 1) liitetään vahvasti ulkoiseen työmotivaatioon vaikuttaviin tekijöihin. Fyysinen ympäristö koostuu työvälineistä, työympäristön ja työyksikön ominaisuuksista sekä työpai- kan sijainnista. Työympäristön ominaisuuksiin vaikuttavat työtilan koko ja rakenne sekä sisustus- ja tilajärjestelyt. Ympäristöön vaikuttavat myös voimavarat, joita voivat olla aika, raha, tekniikka, tilat ja koneet. Jotta potilaita ja asiakkaita voidaan palvella ammattitaitoisesti, on työtilojen ja -välineiden oltava turvalliset ja fyysisen ympäristön monipuolinen. Johtoryhmässä työskentelevät ovat erityisesti vastuussa työtilojen liikkumavarasta ja turvallisuudesta. (Hakala & Mäkelä 2008, 12; Peltonen & Ruohotie 1992, 82.)

Ulkaisen työmotivaation lähteet ovat riippuvaisia ympäristöstä ja tyydyttävät alemman asteen tarpei- ta, kuten turvallisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Ulkoisen työmotivaation lähteet ovat usein objektiivisia ja käytännöllisiä. Ne voivat esiintyä esineiden tai tapahtumien kautta, kuten kannustavana tilanteena tai palkkana. Ulkoiseen työmotivaatioon vaikuttavat myös ulkopuolinen tuki ja kannustus, kiitos tai tunnustus sekä osallistumismahdollisuudet. Pelkästään nämä eivät luo pysyvää motivaatiotilaa, lisäk- si tarvitaan sisäisen työmotivaation lähteitä. Niillä on suuri merkitys henkilön työmotivaatioon, sillä ne määräävät sen, miten innokkaasti muodostettuihin tavoitteisiin pyritään. Nykyisin ajatellaan usein virheellisesti, että mitä enemmän on ulkoisia palkkioita, sitä motivoituneempi työntekijä on. Tämä näkyy esimerkiksi ylemmän johdon palkkavertailuissa. Ulkoisten palkkioiden tehokkuus ei kuitenkaan toimi, kun on kyse henkilökohtaista panostusta ja luovuutta vaativista tehtävistä. (Carlsson & Järvi- nen 2012, 53; Mäkinen 2002; Peltonen & Ruohotie 1992, 18-19; Perkka-Jortikka 2008.)

Ulkoapäin annetut palkkiot ovat usein lyhytkestoisia ja tarvetta niiden saamiselle esiintyy usein. Tämän vuoksi sisäiset palkkiot ovat useimmiten tehokkaampia motivaation ylläpitäjiä, sillä ne kestä-

vät pidempään. Näin ollen niistä voi syntyä pysyvä työmotivaation lähde. (Peltonen & Ruohotie 1992, 19.) Ruohotien (1998) mukaan sisäisesti motivoituneilla ihmisillä on yleensä suuremmat vaatimukset ja odotukset toiminnan sisällölle kuin ulkoisesti motivoituneilla (Ruohotie 1998, 39).

Nykyisin korostetaan ihmisen itsensä osuutta motivaation lähteenä ulkoisen työmotivaation sijaan. Motivaatioon vaikuttavat olennaisesti työn merkityksellisyys ja tasapainon saavuttaminen työn ja elämän välillä sekä tunne siitä, että voi itse vaikuttaa työhönsä ja työtapaansa. Kun kokee voivansa käyttää omaa osaamistaan työn tulokseen pääsemisessä, yksilön motivaatio työtä kohtaan lisääntyy. Myös suhteella esimieheen ja muihin työtovereihin on suuri merkitys yksilön työmotivaatiolle. (Leiviskä 2011, 50-51.) Kuviossa kaksi on jaoteltu sisäisen ja ulkoisen työmotivaation piirteitä ja eroavaisuuksia.

Sisäinen työmotivaatio	Ulkoinen työmotivaatio
<ul style="list-style-type: none"> Työn sisältö (monipuolisuus, vaihtelevuus, haasteellisuus, mielekkyys, itsenäisyys, onnistumisen kokemus) 	<ul style="list-style-type: none"> Työympäristö (palkka, ulkopuolinen tuki ja kannustus, kiitos/tunnustus, osallistumismahdollisuudet)
<ul style="list-style-type: none"> Itse yksilön välittämiä 	<ul style="list-style-type: none"> Organisaation tai sen edustajan välittämiä
<ul style="list-style-type: none"> Tyydyttävät ylimmän asteen tarpeita (itsensä toteuttaminen ja kehittäminen) 	<ul style="list-style-type: none"> Tyydyttävät alemman asteen tarpeita (yhteenkuuluvuus, turvallisuus)
<ul style="list-style-type: none"> Subjektiiivisia, esiintyvät tunteiden muodossa (työn ilo, tyytyväisyys) 	<ul style="list-style-type: none"> Objektiiivisia, esiintyvät esineiden tai tapahtumien muodossa (raha, kannustava tilanne)

KUVIO 2. Sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio (Peltonen & Ruohotie 1992, 19).

3 AMMATTINA RÖNTGENHOITAJA

3.1 Röntgenhoitajan koulutus

Röntgenhoitajakoulutusta alettiin järjestää Suomessa 1950-luvulla. Tuolloin röntgenteknillisen apulaisen koulutus kesti yhden vuoden. 1960-luvulla koulutus laajeni kaksivuotiseksi, jolloin myös tutkintonimike muuttui virallisesti röntgenhoitajaksi. Seuraavalla vuosikymmenellä koulutuksen kesto laajeni 2,5-vuotiseksi. Tällöin puhuttiin vielä niin sanotusta vanhamuotoisesta röntgenhoitajakoulutuksesta. Vuonna 1987 keskiasteen koulu-uudistuksen myötä koulutus muuttui 3,5-vuotiseksi. 1990-luvulla röntgenhoitajakoulutus siirtyi ammattikorkeakouluopetuksen piiriin. Vuonna 1999 aloitettiin Oulun yliopistossa radiografian yliopistokoulutus. (Alander & Mäkinen 2009; Suomen röntgenhoitajaliitto ry [2012]; Valmennuskeskus 2013; Walta 2012a, 25.)

Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma on 210 opintopisteen kokonaisuus. Opinnot kestävät keskimäärin 3,5 vuotta. Röntgenhoitajakoulutusta järjestetään Suomessa kuudessa eri kaupungissa: Helsingissä, Kuopiossa, Oulussa, Tampereella, Turussa ja Vaasassa. Pääsyvaatimuksena koulutukseen on ylioppilastutkinto, lukion oppimäärä tai sosiaali- ja terveysalan tai opistoasteen perustutkinto. (Alander & Mäkinen 2009; Holmström 2012, 12; Suomen röntgenhoitajaliitto ry [2012]; Valmennuskeskus 2013.)

Valintakokeissa arvioidaan hakijan soveltuvuutta alalle sekä kiinnostusta röntgenhoitajan työhön ja sen vaatimuksiin. Valintakokeissa on eroja eri ammattikorkeakoulujen välillä. Yksipäiväisessä valintakokeessa hakijan tulee mahdollisesti tehdä kirjallisia persoonallisuus- ja kiinnostustestejä, osallistua ryhmätilanteeseen ja käydä psykologin haastattelussa. (Valmennuskeskus [2012].)

3.2 Röntgenhoitajan työ

Röntgenhoitaja on laillistettu terveydenhuollon ammattihenkilö, jolle on lain nojalla myönnetty ammatinharjoittamisoikeus (Valvira [2013]). Hän työskentelee terveydenhuollossa lääketieteellisen kuvantamisen ja säteilyn käytön ammattilaisena. Röntgenhoitajan työtehtäviin kuuluvat sekä tutkimuksen tekninen toteutus että potilaan kokonaisuudesta huolehtiminen. Tekniseen puoleen kuuluvat sekä diagnostiset että terapeuttiset radiografian menetelmät. Diagnostiset radiografian menetelmät ovat lääketieteellisiä kuvantamismenetelmiä, joilla pyritään etsimään, tutkimaan ja hoitamaan erilaisia potilaan sairauksia. Näitä kuvantamismenetelmiä ovat ionisoivaa röntgensäteilyä hyödyntävät röntgentutkimukset, joihin kuuluvat natiiviröntgen-, läpivalaisu- ja tietokonetomografiatutkimukset. Ultraääni-, magneetti- ja isotooppitutkimukset ovat myös diagnostisen radiografian kuvantamismenetelmiä, joissa hyödynnetään röntgensäteilyn sijaan muita tutkimusmenetelmiä. Sädehoidon suunnittelu, toteutus ja arviointi kuuluvat terapeuttisen radiografian menetelmiin. Sädehoitoa käytetään erityyppisten syöpäkasvainten hoitoon. Muita käyttöaiheita ovat muun muassa verisuonten ahtaumien ja tiettyjen ihosairauksien hoito. Sädehoidolla pyritään tuhoamaan syöpäsolukko, pysäyttämään tautitilan eteneminen ja estämään sen uusiutuminen. (Ammattinetti 2004; Holmström 2012, 12;

Paakkari 2012; Sipilä [2013]; Sorppanen 2006, 32-33; Suomen röntgenhoitajaliitto ry [2012]; Walta 2012a, 25.)

Röntgenhoitajat työskentelevät pääasiassa sairaaloiden ja eri terveydenhuollon laitosten röntgen-, sädehoito- ja isotooppiosastoilla. Lisäksi työllistäjiä on terveydenhuollon yritysten piirissä tuotekehitys-, markkinointi- ja koulutustehtävissä sekä myös opetuksen, eläinlääkinnän, teollisuuden, ympäristöterveydenhuollon ja säteilyvalvonnan puolella. (Alander & Mäkinen 2009; Metropolia ammattikorkeakoulu 2011; Opintoluotsi 2010; Suomen röntgenhoitajaliitto ry [2012].)

Röntgenhoitajan ammattietiikkaa ohjaavat lainsäädäntö, yleinen terveydenhuollon etiikka, röntgenhoitajan eettiset ohjeet sekä erilaiset muut ohjeet. Eettiset ohjeet on laadittu tukemaan röntgenhoitajan ammattieettistä pohdintaa ja päätöksentekoa. Suomen Röntgenhoitajaliiton (2000) hallituksen hyväksymässä Röntgenhoitajan eettiset ohjeet -julkaisussa kerrotaan, että röntgenhoitajan ammatti-toiminnan päämääränä on väestön terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen ja parantaminen sekä kärsimysten lievittäminen. (Suomen röntgenhoitajaliitto ry 2000.)

4 NATIIVIRÖNTGENTUTKIMUKSET

4.1 Yleistä natiiviröntgentutkimuksista

Radiologisista tutkimuksista natiiviröntgentutkimukset ovat yleisin tutkimustyyppi. Vuonna 2011 röntgentutkimuksia tehtiin hieman yli 3,6 miljoonaa, joista noin 3,3 miljoonaa oli natiiviröntgentutkimuksia. Natiiviröntgentutkimuksilla tarkoitetaan perinteisiä röntgentutkimuksia, joissa ei käytetä varjoainetta. Kuvantamisessa hyödynnetään sähkömagneettista röntgensäteilyä, joka tuotetaan röntgenputkessa. Mielenkiinnon kohteina ovat keuhkot, luusto ja pehmytkudokset. Tutkimus on potilaalle kivuton eikä erillisiä esivalmisteluja tarvita. Tutkimuksen kesto voi vaihdella 5 minuutista puoleen tuntiin. (Holmström 2012, 12; HUS 2012; STUK 2013a; Tenkanen-Rautakoski 2010.)

Röntgentutkimuslaitteiden kokonaisuuteen kuuluvat röntgengeneraattori, röntgenputki ja muu kuvauslaitteisto. Röntgensäteily tuotetaan röntgenputkessa, jonka sisällä on hehkukatodi ja anodi, joka on valmistettu hyvin lämpöä kestävästä materiaalista. Röntgengeneraattorin avulla synnytetään sähköinen jännite katodin ja anodin välille. Näiden kahden komponentin välille ajetun sähkövirran vaikutuksesta katodilta irtoa elektroneja. Mitä suurempi jännite on, sitä suuremmalla nopeudella elektronit törmäävät kohti anodia. Törmäyksen vaikutuksesta elektronien liike-energia muuttuu sekä lämpöenergiaksi että sähkömagneettiseksi säteilyksi. Näistä jälkimmäistä kutsutaan röntgensäteilyksi, joka kuvaustilanteessa läpäisee potilaan. Potilaan läpi kulkeva, vaimeneva säteily havaitaan kuvailmaisimella. Kuvailmaisintyyppistä riippuen säteily muutetaan näkyväksi röntgenkuvaksi. Muuhun kuvauslaitteistoon kuuluvat kuvausreseptori, thorax-teline sekä kuvauspöytä, jota kutsutaan buckypöydäksi. Liikuteltavissa olevaan laitteistoon kuuluvat muun muassa kuvalevyt sekä erilaiset kuvaushilat. (STUK 2010; Tapiovaara, Pukkila & Miettinen 2004, 19-21, 40, 61-62.)

4.2 Radiografiatyö natiiviröntgentutkimuksissa

Röntgenhoitajan työtä natiiviröntgentutkimuksissa voidaan jäsentää radiografiatyön prosessin mukaisesti. Tähän prosessiin kuuluvat neljä seuraavaa vaihetta: radiografiatyön tarpeen määrittely, työn suunnittelu, toteutus sekä arviointi. Radiografiatyön prosessi alkaa aina tarpeen määrittelyllä, johon kuuluvat tietojen keruu potilaasta sekä tietojen analysointi. Potilaalla on oltava aina lähete natiiviröntgentutkimukseen, jonka oikeutuksesta vastaa lähettävä lääkäri. Röntgenhoitajan tehtävänä on tutustua huolella tutkimusläheteeseen, sairaskertomukseen ja mahdollisiin aikaisempiin kuviin. Kun tarvittava tieto on kerätty potilaasta, röntgenhoitaja on selvillä muun muassa seuraavista asioista: potilaan nimi, pyytävä yksikkö, lähetteen tekopäivä, kuvantamistutkimuksen tekopäivä, potilaan sen hetkinen vointi ja lähettävän lääkärin tiedot. Lähetteestä tulee myös selvittää tutkimusindikaatio eli se, miksi tutkimus tehdään. Tietojen keruu -vaiheen jälkeen röntgenhoitajalla tulisi olla tietoa potilaan mahdollisista tarpeista, ongelmista ja voimavaroista. (Alander & Mäkinen 2009; Einola, Järvinen & Penttilä 2012; FINLEX [2013]; Soimakallio 2005, 90.)

Natiiviröntgentutkimus suunnitellaan kerättyjen tietojen pohjalta. Hoidollisen puolen näkökulmasta otetaan huomioon potilaan voimavarat ja asetetaan tavoitteet potilaskohtaisesti. Tutkimushuoneen

osalta on syytä tarkistaa hapen, imun ja defibrilaattorin toimintavalmius ensiaputilanteiden varalta. Röntgenhoitajan tulee suunnitteluvaiheessa tietää, mitä kuvantamismenetelmää ja laitteistoa käytetään. Natiiviröntgentutkimusten osalta tämä tarkoittaa sitä, että röntgenhoitajan tulee osata valmistella kuvaushuone valmiiksi kuvauslaitteineen ja niiden asetuksineen ennen potilaan tuloa. Myös tarvittavat apuvälineet, kuten säteilysuojat ja puolenmerkit, varataan kuvaushuoneeseen valmiiksi käden ulottuville ja määritellään otettavat kuvausprojektiot. (Sorppanen 2006, 34; STUKLEX [2012]; Walta 2012b, 20-21.)

Kun suunnittelutyö on saatettu päätökseen, siirrytään radiografiatyön prosessin toteuttamisvaiheeseen. Potilaan hoidossa ja ohjauksessa näkyy tavoitteiden suuntainen toiminta. Potilasta vastaan otettaessa varmennetaan potilaan henkilöllisyys, pyydetty tutkimus ja naisilta raskauden mahdollisuus. Potilasta pyritään ohjaamaan yksilöllisesti koko tutkimuksen ajan. Vuorovaikutus näkyy monessa asiassa: asioista keskustellaan ja potilasta huomioidaan ja tuetaan tarpeen mukaan. (Sorppanen 2006, 34; Walta 2012b, 20-21.)

Teknisesti tutkimus suoritetaan tehdyn suunnitelman ja valmistelujen pohjalta noudattaen säteily-suojelun oikeutus-, optimointi- ja yksilönsuojaperiaatteita. Tutkimus on oikeutettu, kun tutkimuksesta saatava hyöty on suurempi kuin siitä aiheutuva haitta. Optimointiperiaatteen mukaan säteilystä aiheutuva säteilyaltistus pidetään niin pienenä kuin se on kohtuudella mahdollista. Yksilönsuojaperiaate painottaa sitä, ettei työntekijöiden eikä väestön säteilyaltistus ylitä asetettuja annosrajoja. Tutkimus kirjataan ylös röntgentietojärjestelmään ja mahdolliset lisätiedot potilastietojärjestelmään. Otetut röntgenkuvat lähetetään kuva-arkistoon radiologin lausuttavaksi. Potilaan jatkohoito varmistetaan ja tarpeen mukaan ohjataan ja neuvotaan epäselvissä asioissa. (FINLEX [2013]; Paakkari 2012; Sorppanen 2006, 34; STUK 2013b; Walta 2012b, 20-21.)

Radiografiatyön prosessin viimeisessä vaiheessa röntgenhoitaja arvioi tutkimuksen kulkua potilaan hoidon ja ohjaamisen, valitun menetelmän ja laitteiston sekä säteilysuojelun periaatteiden noudattamisen osalta. Tärkeää on miettiä, oliko toiminta tavoitteiden suuntaista, ja kuinka tutkimuksen suorittaminen onnistui kokonaisuudessaan eri vaiheineen. (STUK 2013b; Walta 2012b, 20-21.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää röntgenhoitajien sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota työskennellessä natiiviröntgentutkimuksissa Savon alueen erikoissairaanhoidon radiologian osastoilla. Näihin kuuluvat Kuopion yliopistollisen sairaalan Kuvantamiskeskuksen klinisen radiologian osasto sekä Mikkelin ja Savonlinnan keskussairaaloiden radiologian yksiköt. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa röntgenhoitajien työmotivaatiosta natiiviröntgentutkimuksissa. Saatujen tutkimustulosten avulla motivointikeinoja voidaan kehittää. Tutkimusongelmat operationalisoitiin teoreettisten käsitteiden pohjalta. Tällöin määritellyt teoreettiset käsitteet muutetaan mitattavaan muotoon (KvantiMOTV [2013]).

Opinnäytetyön tutkimusongelmat olivat seuraavat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat röntgenhoitajan sisäiseen työmotivaatioon?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat röntgenhoitajan ulkoiseen työmotivaatioon?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen tutkimus on määrällinen eli tilastollinen tutkimus, joka kohdentuu muuttujien mittaamiseen, tilastollisten menetelmien käyttöön sekä muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun. Yleensä kvantitatiivinen tutkimus on survey-tutkimus, mikä tarkoittaa sitä, että tutkimusaineisto kerätään valmiiksi laaditulla haastattelu- tai kyselylomakkeella. (Hakala & Mäkelä 2008; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 53, 55; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 42.) Tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tyypiltään se oli survey-tutkimus, jossa tutkimusaineiston keruu tapahtui kyselylomakkeen avulla. Tutkimusongelmat operationalisoitiin määriteltyjen teoreettisten käsitteiden avulla. Tällöin teoreettiset käsitteet saadaan mitattavaan muotoon ja niiden mittaaminen on mahdollista (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 87).

6.2 Kyselylomakkeen laatiminen ja aineiston kerääminen

Kyselylomaketta laadittaessa hyödynnettiin teoretietoa työmotivaatiosta sekä aikaisempaa tutkimustietoa. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 190) mukaan kyselylomakkeen etuna on mahdollisuus kerätä laaja tutkimusaineisto. Vastaajien kanssa ei myöskään tarvita läheistä kontaktia kuten esimerkiksi haastattelussa. (Hirsjärvi ym. 2009, 190.) Hakala ja Mäkelä (2008) käyttivät opinnäytetyössään itse laatimaansa monivalintakyselylomaketta, jonka avulla he tutkivat röntgenhoitajan työmotivaatiota kuvantamistutkimuksissa Pirkanmaalla. He laativat kyselylomakkeen kysymykset teorian ja aikaisempien tutkimusten pohjalta. Kysymyslomake havaittiin toimivaksi, selkeäksi ja sopivaksi myös tähän tutkimukseen. Otimme heihin yhteyttä kysyäksemme lupaa hyödyntää heidän kyselylomakettaan omassa opinnäytetyössämme. Saimme luvan käyttää kyselylomaketta muokaten sitä omaan tutkimukseemme sopivaksi.

Strukturoidun kyselylomakkeen (liite 3) kysymykset ja väittämät laadittiin opinnäytetyön aiheen, teorian, kohdejoukon ja tutkimusongelmien pohjalta. Strukturoitu kysely tarkoittaa sitä, että kysymykset, väittämät ja vastausvaihtoehdot muodostetaan tarkasti etukäteen (Hirsjärvi ym. 2009, 189). Kyselylomakkeessa oli 5 taustakysymystä ja 29 tutkimusväittämää. Viisi ensimmäistä (1-5) kysymystä kartoittivat vastaajien taustatietoja: sukupuoli, ikä, työkokemus vuosina, työyksikkö ja työvuorojen määrä työnkierrossa natiiviröntgentutkimuksissa kuukautta kohden. Annetuista vaihtoehdoista vastaaja valitsi itselleen sopivimman. Taustakysymysten jälkeen vastaajalle esitettiin tutkimusväittämiä, joiden avulla selvitettiin sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota. Tutkimusväittämät 6-16 selvittivät sisäiseen työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Ulkoiseen työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä selvitettiin väittämissä 17-34. Vastausvaihtoehdot väittämiin oli rakennettu nousevan 5-portaisen Likertin asteikon mukaan, missä vastausvaihtoehdot asetettiin järjestykseen: 1=Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä ja 5= Täysin samaa mieltä. Kyseessä on järjestys- eli ordinaaliasteikollisesti jakaantuvat vastausvaihtoehdot (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 101).

Kyselylomake esitettiin valitulla testiryhmällä. Esitestauksen tarkoituksena on testata mittarin, tässä tapauksessa kyselylomakkeen, toimivuutta ja luotettavuutta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 155). Suoritimme kyselylomakkeen esitestauksen terveysalan opiskelijoilla, jotka ovat aloittaneet opintonsa vuonna 2010 Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelmassa Savonia ammattikorkeakoulussa Kuopion Terveystalon yksikössä. Esitestauksen jälkeen ongelmakohtia hiottiin ja kysymysten muotoilua korjattiin. Valmis kyselylomake siirrettiin verkkopohjaiseen Webropol - kysely- ja analysointisovellukseen. Kyselylomakkeen yhteydessä lähetettiin saatekirje (liite 2), josta selvisi tutkimuksen taustat, tarkoitus, anonymiteetti, vapaaehtoisuus, vastausten asianmukainen hävittäminen ja tutkimuksen julkaisu. Saatekirjeessä kerrottiin myös vastausaika sekä tutkijoiden ja ohjaavan opettajan yhteystiedot mahdollisia tiedusteluja varten.

Tutkimusaineisto kerättiin 12 päivän aikana elokuussa vuonna 2013. Kyselyyn saivat vastata sinä aikana työssä olevat röntgenhoitajat. Tutkimuksen kohdejoukon muodostivat Savon alueen erikoissairaanhoidon radiologian osastoilla natiiviröntgentutkimuksissa työskentelevät röntgenhoitajat. Näihin kuuluivat Kuopion yliopistollisen sairaalan Kuvantamiskeskuksen klinisen radiologian osasto, Mikkelin keskussairaalan radiologian yksikkö sekä Savonlinnan keskussairaalan radiologian yksikkö.

6.3 Aineiston analysointi

Kyselyyn vastasi 45 röntgenhoitajaa: Kuopiosta 26, Mikkelistä 6 ja Savonlinnasta 13. Vastausprosentiksi muodostui 58 % ja katoprosentiksi 42 %. Tutkimusaineisto analysoitiin käyttämällä apuna Excel-tilukointiohjelmalla ja Webropol-kysely- ja analysointisovellusta. Tutkimusaineiston analysoinnissa tarkasteltiin taustamuuttujien yhteyttä tutkimusmuuttujiin eli taustatietojen yhteyttä tutkimusväittämiin. Käytetyt analysointimenetelmät olivat frekvenssit, keskiarvot ja prosenttiosuudet.

Frekvenssi tarkoittaa tilastoyksiköiden eli yksittäisten vastaajien lukumäärää, jotka kuvataan numeroina esimerkiksi kuvioissa tai taulukoissa. Nämä tilastoyksiköt voidaan ilmoittaa myös prosentteina. Keskiarvoja määrittämällä tarkastellaan tilastoyksiköiden sijaintia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 132-133, 160-161; KvantiMOTV 2004.) Vastaajien ikäjakaumasta muodostettiin Excel-tilukointiohjelmalla makaava pylvädiagrammi, joka esitettiin frekvenssinä. Hirsjärven, Remes ja Sajavaaran (2007) mukaan makaavaan pylvädiagrammiin tarvitaan x- ja y-akselisto. Y-akselille merkitään kysymyksen lukuisuus, joka ilmoitetaan frekvenssinä. X-akselilla esitetään taustamuuttujan arvot. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 317-318.) Excel-tilukointiohjelmalla laskettiin myös vastaajien keski-ikä sekä prosenttiosuudet työvuorojen määrästä natiiviröntgentutkimustyöpaikasta.

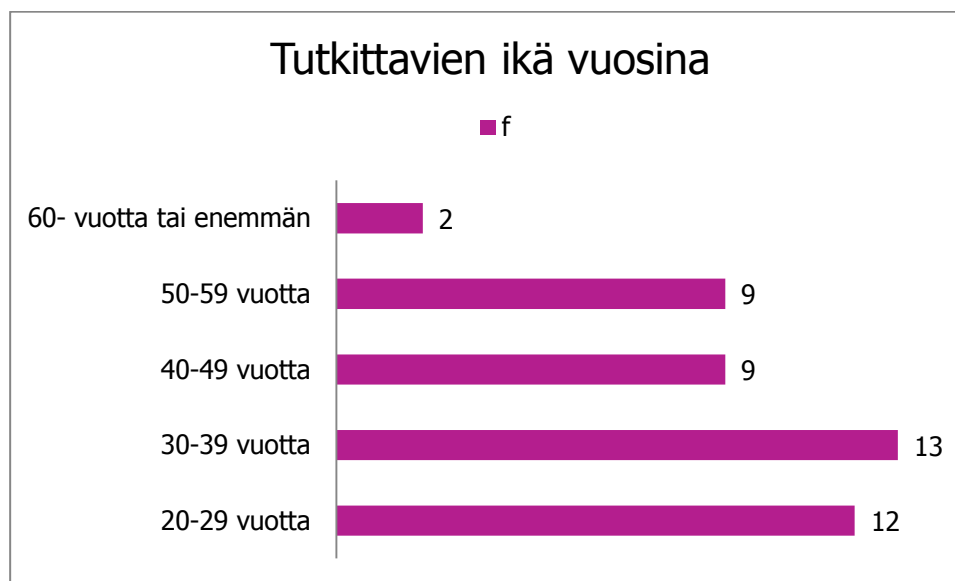
Pinotulla palkkikuvaajalla saadaan esitettyä osien suhteet laajemmassa kokonaisuudessa. Kun palkkikuvaaja on 100 %, jokaisen muuttujan prosenttiosuutta voidaan verrata kaikkien ryhmien yhteissummaan. (Office 2013.) Webropol-kysely- ja analysointisovelluksella muodostettiin 100 % pinotut palkkikuvaajat, joissa vastausvaihtoehtojen jakautuminen esitettiin prosentteina. Palkkikuvaajien avulla voitiin analysoida ryhmien (täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä) prosenttiosuudet ja tarkastella vastaajaryhmien eroja prosenttilukuina sairaaloittain.

Tutkimuksessa päädyttiin kuvailevaan tulosten esittämiseen. Tutkimustulokset kuvattiin tutkimusongelmittain niin, että ensin esitettiin vastaajien taustatiedot, sitten sisäiseen työmotivaatioon vaikuttavat tekijät ja lopuksi ulkoiseen työmotivaatioon vaikuttavat tekijät. Tutkimustulokset esitettiin kaikkien kolmen organisaation kohdalla muuttuja muuttujalta. Tekstin joukkoon nostettiin muutamia kuvia tutkimustuloksista havainnollistamaan vastausvaihtoehtojen jakautumista. Kaikki kuviot ovat liitteenä (liite 4) tutkimuksen lopussa.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Tutkittavien taustatiedot

Kyselyyn osallistui yhteensä 45 (N) röntgenhoitajaa. Heistä 39 oli naisia ja kuusi miestä. Vastaajat olivat iältään 24 - 63 vuotiaita (Kuvio 3). Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 40 vuotta. Heidän työkokemuksensa vuosina röntgenhoitajan tehtävissä vaihteli alle vuodesta 38 vuoteen keskiarvon ollessa 12 vuotta.



KUVIO 3. Tutkittavien ikä vuosina (f), n=45

Kuopion yliopistollisen sairaalan vastaajia, joista jatkossa käytetään nimeä Kuopion vastaajat, oli 26. Mikkelin keskussairaalan vastaajia, joista jatkossa käytetään nimeä Mikkelin vastaajat, oli 6. Savonlinnan keskussairaalan vastaajia, joista jatkossa käytetään nimeä Savonlinnan vastaajat, oli 13. Vastaajista 11 röntgenhoitajaa (24 %) teki keskimäärin 1-5 työvuorua kuukaudessa natiiviröntgentutkimus -työpisteessä. Vastaajista 18 röntgenhoitajaa (40 %) teki keskimäärin 6 - 10 työvuorua kuukaudessa natiiviröntgentutkimus -työpisteessä. Vastaajista 8 röntgenhoitajaa (18 %) teki keskimäärin 11 - 15 työvuorua kuukaudessa natiiviröntgentutkimus -työpisteessä. Vastaajista 8 röntgenhoitajaa (18 %) teki keskimäärin 16 työvuorua tai enemmän kuukaudessa natiiviröntgentutkimus -työpisteessä.

7.2 Röntgenhoitajien sisäinen työmotivaatio natiiviröntgentutkimuksissa

Tulokset esitettiin muuttuja muuttujalta. Tekstin joukossa on kaksi kuviota, työn merkityksellisyys (Kuvio 8) ja työhön vaikuttaminen (Kuvio 10), havainnollistamassa vastausten jakaantumista. Kaikki kuviot ovat liitteenä (liite 4) tutkimuksen lopussa.

Kuopion vastaajista 42 % oli täysin samaa ja 54 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä mielekkääksi. Mikkelin vastaajista 67 % oli täysin samaa mieltä ja 17 % osittain samaa mieltä

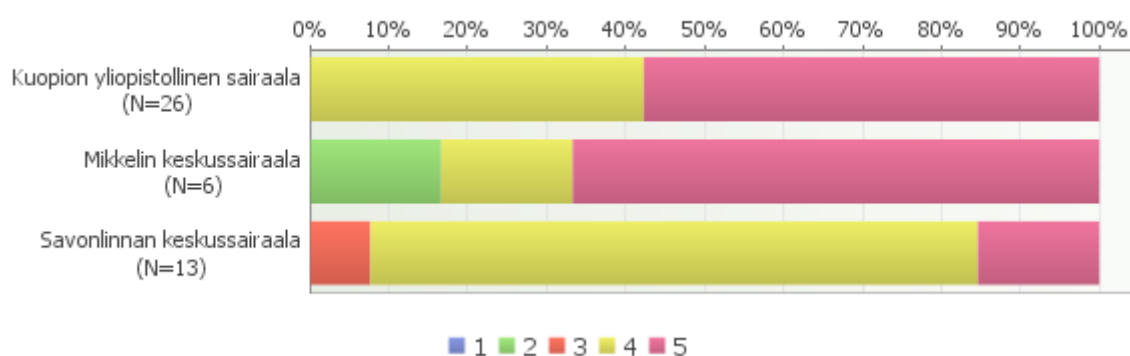
siitä, että he kokevat työnsä mielekkääksi. Savonlinnan vastaajista 46 % oli täysin samaa ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä mielekkääksi. (Kuvio 4.)

Kuopion vastaajista 46 % oli täysin samaa ja 50 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä haasteelliseksi. Mikkelin vastaajista 50 % oli täysin samaa ja 11 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä haasteelliseksi. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa ja 62 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä haasteelliseksi. (Kuvio 5.)

Kuopion vastaajista 50 % oli täysin samaa ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä monipuoliseksi. Mikkelin vastaajista 50 % oli täysin samaa ja 33 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä monipuoliseksi. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa ja 62 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä monipuoliseksi. (Kuvio 6.)

Kuopion vastaajista 54 % oli täysin samaa ja 42 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä kiinnostavaksi. Mikkelin vastaajista 67 % oli täysin samaa ja 17 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä kiinnostavaksi. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa ja 54 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä kiinnostavaksi. (Kuvio 7.)

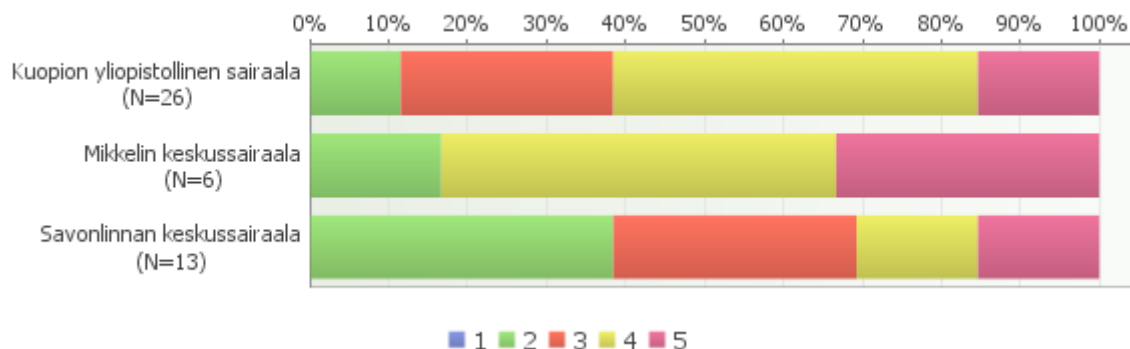
Kuopion vastaajista 62 % oli täysin samaa ja 38 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä merkitykselliseksi. Mikkelin vastaajista 67 % oli täysin samaa ja 17 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä merkitykselliseksi. Savonlinnan vastaajista 31 % oli täysin samaa ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä merkitykselliseksi. (Kuvio 8.)



KUVIO 8. Työn merkityksellisyys. Koen työni merkitykselliseksi (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä.

Kuopion vastaajista 58 % oli täysin samaa ja 42 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat onnistumisen tunteita työssään. Mikkelin vastaajista 67 % oli täysin samaa ja 17 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat onnistumisen tunteita työssään. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa ja 77 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat onnistumisen tunteita työssään. (Kuvio 9.)

Kuopion vastaajista 15 % oli täysin samaa ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he voivat vaikuttaa työhönsä. Mikkelin vastaajista 33 % oli täysin samaa ja 50 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he voivat vaikuttaa työhönsä. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa ja 15 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he voivat vaikuttaa työhönsä. (Kuvio 10.)



KUVIO 10. Työhön vaikuttaminen. Koen, että voin vaikuttaa työhöni (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä.

Kuopion vastaajista 27 % oli täysin samaa ja 54 % oli osittain samaa mieltä siitä, että heidän työnsä ja muu elämänsä ovat tasapainossa. Mikkelin vastaajista 17 % oli täysin samaa ja 83 % oli osittain samaa mieltä siitä, että heidän työnsä ja muu elämänsä ovat tasapainossa. Savonlinnan vastaajista 23 % oli täysin samaa ja 31 % oli osittain samaa mieltä siitä, että heidän työnsä ja muu elämänsä ovat tasapainossa. (Kuvio 11.)

Kuopion vastaajista 15 % oli täysin samaa ja 69 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työ on itsenäistä. Mikkelin vastaajista 67 % oli täysin samaa ja 17 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työ on itsenäistä. Savonlinnan vastaajista 31 % oli täysin samaa ja 81 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työ on itsenäistä. (Kuvio 12.)

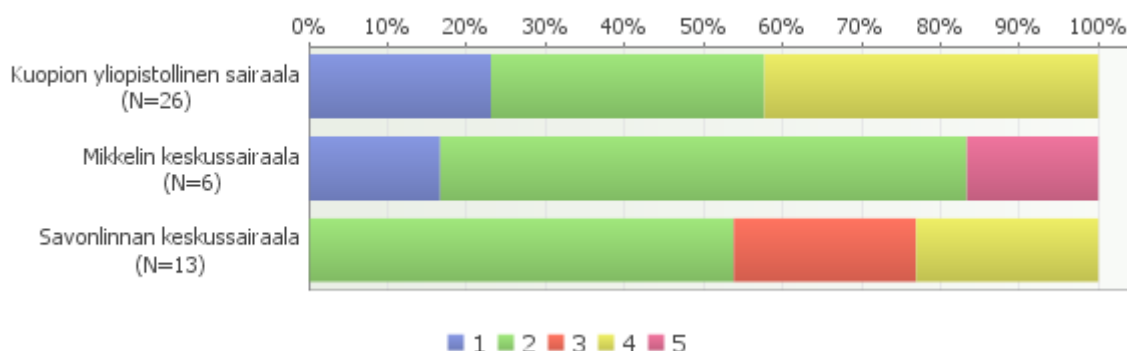
Kuopion vastaajista 65 % oli täysin samaa ja 35 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työ on käytännönläheistä. Mikkelin vastaajista 67 % oli täysin samaa ja 17 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työ on käytännönläheistä. Savonlinnan vastaajista 38 % oli täysin samaa ja 54 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työ on käytännönläheistä. (Kuvio 13.)

Kuopion vastaajista 54 % oli täysin samaa ja 31 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työssä on mahdollisuus kehittyä. Mikkelin vastaajista 50 % oli täysin samaa ja 33 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työssä on mahdollisuus kehittyä. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa ja 85 % oli osittain samaa mieltä siitä, työssä on mahdollisuus kehittyä. (Kuvio 14.)

7.3 Röntgenhoitajien ulkoinen työmotivaatio natiiviröntgentutkimuksissa

Tulokset esitetään muuttuja muuttujalta. Tekstin joukossa on viisi kuviota havainnollistamassa vastausten jakaantumista. Nämä kuviot ovat: tyytyväisyys palkkaan (Kuvio 15), aika keskittyä yhteen asiaan kerrallaan (Kuvio 22), esimieheltä saadun kannustuksen riittävyys (Kuvio 25), helppous lähestyä esimiestä (Kuvio 26), työtovereilta saadun tuen riittävyys (Kuvio 28). Kaikki kuviot ovat liitteenä (liite 4) tutkimuksen lopussa.

Kuopion vastaajista 23 % oli täysin eri mieltä ja 35 % oli osittain eri mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä palkkaansa. Mikkelin vastaajista 16 % oli täysin eri mieltä ja 67 % oli osittain eri mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä palkkaansa. Savonlinnan vastaajista 54 % oli osittain eri mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä palkkaansa (Kuvio 15.)



KUVIO 15. Tyytyväisyys palkkaan. Olen tyytyväinen palkkaani (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä.

Kuopion vastaajista 4 % oli täysin samaa mieltä ja 61 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat toimivat. Mikkelin vastaajista 67 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat toimivat. Savonlinnan vastaajista 5 % oli täysin samaa mieltä ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat toimivat (Kuvio 16.)

Kuopion vastaajista 8 % oli täysin samaa mieltä ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat viihtyisät. Mikkelin vastaajista 67 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat viihtyisät. Savonlinnan vastaajista 8 % oli täysin samaa mieltä ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat viihtyisät. (Kuvio 17.)

Kuopion vastaajista 19 % oli täysin samaa mieltä ja 65 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat turvalliset. Mikkelin vastaajista 33 % oli täysin samaa mieltä ja 33 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat turvalliset. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa mieltä ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työtilat ovat turvalliset (Kuvio 18.)

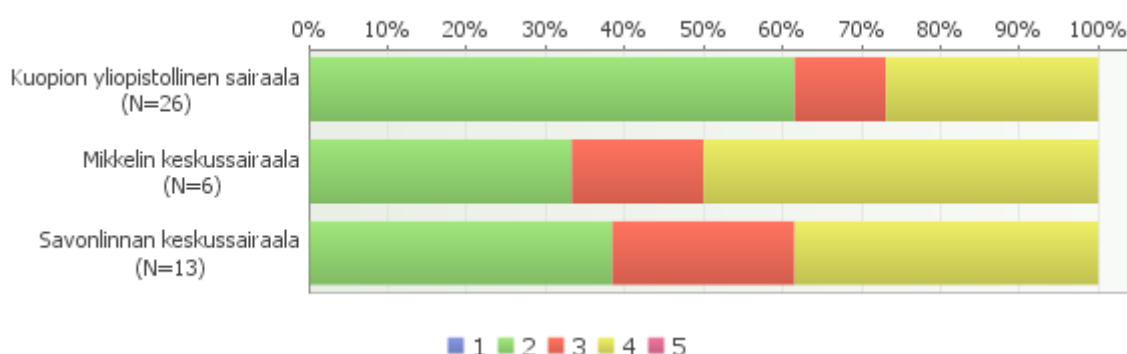
Kuopion vastaajista 54 % ja Mikkelin vastaajista 67 % oli osittain sama mieltä siitä, että tutkimus-

laitteisto on toimiva. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa mieltä ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että tutkimuslaitteisto on toimiva. (Kuvio 19.)

Kuopion vastaajista 15 % oli täysin samaa mieltä ja 54 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työaika on sopivasti tauotettu. Mikkelin vastaajista 17 % oli täysin samaa mieltä ja 50 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työaika on sopivasti tauotettu. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa mieltä ja 54 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työaika on sopivasti tauotettu. (Kuvio 20.)

Kuopion vastaajista 11 % oli täysin samaa mieltä ja 31 % oli osittain samaa mieltä siitä, että heidän työpanostaan arvostetaan. Mikkelin vastaajista 33 % oli täysin samaa mieltä ja 33 % oli osittain samaa mieltä siitä, että heidän työpanostaan arvostetaan. Savonlinnan vastaajista 5 % oli täysin samaa mieltä ja 38 % oli osittain samaa mieltä siitä, että heidän työpanostaan arvostetaan. (Kuvio 21.)

Kuopion vastaajista 62 %, Mikkelin vastaajista 33 % ja Savonlinnan vastaajista 39 % oli osittain eri mieltä siitä, että työssä on aikaa keskittyä yhteen asiaan kerrallaan (Kuvio 22.)



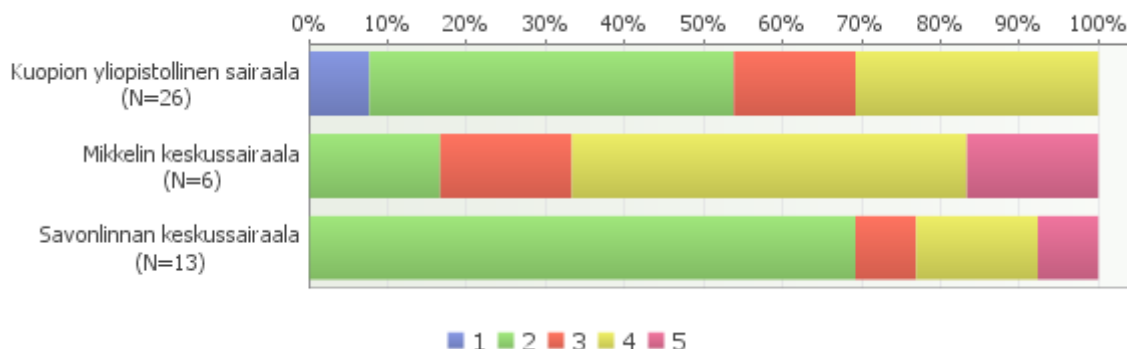
KUVIO 22. Aika keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. Työssä minulla on aikaa keskittyä yhteen asiaan kerrallaan (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä.

Kuopion vastaajista 23 % oli täysin samaa mieltä ja 62 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työpaikalla on myönteinen ilmapiiri. Mikkelin vastaajista 33 % oli täysin samaa mieltä ja 33 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työpaikalla on myönteinen ilmapiiri. Savonlinnan vastaajista 8 % oli täysin samaa mieltä ja 69 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työpaikalla on myönteinen ilmapiiri. (Kuvio 23.)

Kuopion vastaajista 12 % oli täysin eri mieltä ja 38 % oli osittain eri mieltä siitä, että he saavat riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltään. Mikkelin vastaajista 16 % ja Savonlinnan vastaajista 77 % oli osittain eri mieltä siitä, että he saavat riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltään. (Kuvio 24.)

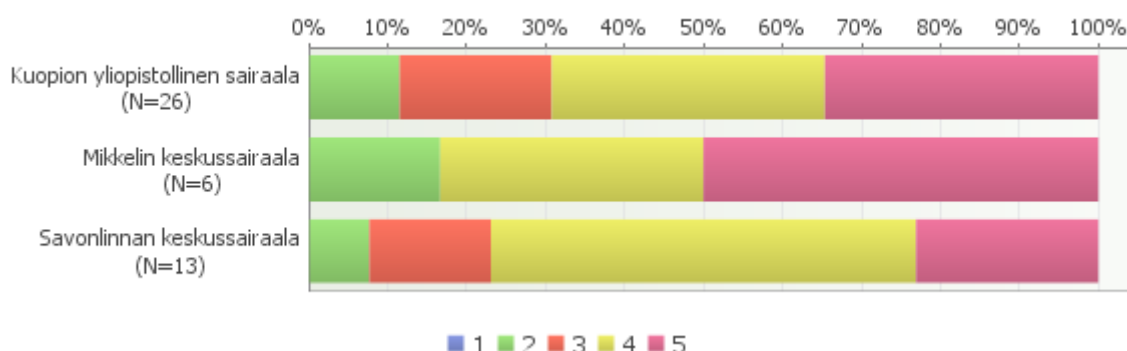
Kuopion vastaajista 8 % oli täysin eri mieltä ja 46 % oli osittain eri mieltä siitä, että he saavat riittä-

västi kannustavaa palautetta esimieheltään. Mikkelin vastaajista 16 % osittain eri mieltä siitä, että he saavat riittävästi kannustavaa palautetta esimieheltään. Savonlinnan vastaajista 8 % oli täysin eri mieltä ja 69 % oli osittain eri mieltä siitä, että he saavat riittävästi kannustavaa palautetta esimieheltään. (Kuvio 25.)



KUVIO 25. Esimieheltä saadun kannustavan palautteen riittävyys. Saan riittävästi kannustavaa palautetta esimieheltäni (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä

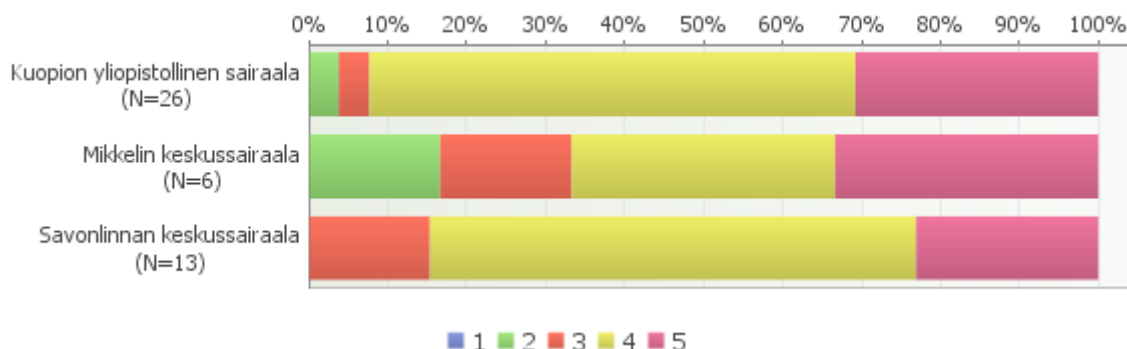
Kuopion vastaajista 35 % oli täysin samaa mieltä ja 35 % oli osittain samaa mieltä siitä, että esimiestä on helppo lähestyä. Mikkelin vastaajista 50 % oli täysin samaa mieltä ja 33 % oli osittain samaa mieltä siitä, että esimiestä on helppo lähestyä. Savonlinnan vastaajista 23 % oli täysin samaa mieltä ja 54 % oli osittain samaa mieltä siitä, että esimiestä on helppo lähestyä. (Kuvio 26.)



KUVIO 26. Helppous lähestyä esimiestä. Koen, että esimiestäni on helppo lähestyä (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä.

Kuopion vastaajista 15 % oli täysin samaa mieltä ja 35 % oli osittain samaa mieltä siitä, että esimies ottaa heidän antamansa palautteen huomioon. Mikkelin vastaajista 67 % oli täysin samaa mieltä ja 17 % oli osittain samaa mieltä siitä, että esimies ottaa heidän antamansa palautteen huomioon. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa mieltä ja 54 % oli osittain samaa mieltä siitä, että esimies ottaa heidän antamansa palautteen huomioon. (Kuvio 27.)

Kuopion vastaajista 31 % oli täysin samaa mieltä ja 61 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he saavat riittävästi tukea työtovereiltaan. Mikkelin vastaajista 33 % oli täysin samaa mieltä ja 33 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he saavat riittävästi tukea työtovereiltaan. Savonlinnan vastaajista 23 % oli täysin samaa mieltä ja 62 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he saavat riittävästi tukea työtovereiltaan. (Kuvio 28.)



KUVIO 28. Työtovereiden tuen riittävyys. Saan riittävästi tukea työtovereiltani (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä.

Kuopion vastaajista 12 % oli täysin samaa mieltä ja 31 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he saavat he saavat kiitosta hyvin onnistuneesta työsuorituksestaan. Mikkelin vastaajista 50 % oli täysin samaa mieltä ja 17 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he saavat he saavat kiitosta hyvin onnistuneesta työsuorituksestaan. Savonlinnan vastaajista 15 % oli täysin samaa mieltä ja 15 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he saavat he saavat kiitosta hyvin onnistuneesta työsuorituksestaan. (Kuvio 29.)

Kuopion vastaajista 15 % oli täysin eri mieltä ja 58 % oli osittain eri mieltä siitä, että työntekijöitä on riittävästi työmäärää nähden. Mikkelin vastaajista 50 % oli täysin eri mieltä ja 33 % oli osittain eri mieltä siitä, että työntekijöitä on riittävästi työmäärää nähden. Savonlinnan vastaajista 38 % oli osittain eri mieltä siitä, että työntekijöitä on riittävästi työmäärää nähden. (Kuvio 30.)

Kuopion vastaajista 4 % oli täysin samaa mieltä ja 38 % osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisö on tasa-arvoinen. Mikkelin vastaajista 33 % ja Savonlinnan vastaajista 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisö on tasa-arvoinen. (Kuvio 10.)

Kuopion vastaajista 38 % oli täysin samaa mieltä ja 50 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat olevansa osa työyhteisöä. Mikkelin vastaajista 67 % oli täysin samaa mieltä siitä, että he kokevat olevansa osa työyhteisöä. Savonlinnan vastaajista 46 % oli täysin samaa mieltä ja 46 % oli osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat olevansa osa työyhteisöä. (Kuvio 32.)

8 POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää röntgenhoitajien sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota natiiviröntgentutkimuksissa Savon alueen erikoissairaanhoidon radiologian osastoilla. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Kuopion yliopistollisen sairaalan Kuvantamiskeskuksen klinisen radiologian osaston sekä Mikkelin ja Savonlinnan keskussairaaloiden radiologian yksiköiden kanssa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa röntgenhoitajien työmotivaatiosta natiiviröntgentutkimuksia kohtaan. Kaikkiin tutkimusongelmiin saatiin vastaus.

8.1.1 Sisäinen työmotivaatio

Sisäiseen työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon terveydenhoitoalalla. Vaakanaisen (2009) pro gradu -tutkielmassa sairaanhoitajien työmotivaatiota edisti työn mielekkyys ja haasteellisuus. Sairaanhoitajat kokivat onnistumisen tunteita suoriutuessaan haasteellisesta työtehtävästään. (Vaakanainen 2009, 27, 55.) Hakalan ja Mäkelän (2008) opinnäytetyössä vastaajista 97 % oli samaa mieltä siitä, että työ on haasteellista (Hakala & Mäkelä 2008, 25). Hawas (2009) lisensiaattitutkimuksessaan sairaanhoitajien työyhteisön toimivuutta ja työtyytyväisyyttä. Hoitohenkilöstö koki työn haastavuuden lisäävän työtyytyväisyyttä (Hawas 2011, 84). Hutton ja Eddy (2012) pohtivat tutkimuksessaan röntgenhoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Heidän mukaan osa työntekijöistä kokee työnsä haastavaksi, mutta toinen osa kokee turhautuvansa toistuvassa työssä. Heidän mukaansa koulutusohjelmat valmistelevat tulevia työntekijöitä toimimaan monimutkaisissa ja haastavissa tehtävissä. (Hutton & Eddy 2012, 100.) Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia edellä mainittujen tutkimusten kanssa. Kuopion vastaajista 96 %, Mikkelin vastaajista 61 % ja Savonlinnan vastaajista 77 % kokevat työnsä haasteelliseksi.

Meriruoho (2011) tutki opinnäytetyössään hammashenkilökunnan työssä jaksamista ja työmotivaatiota. Tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat, etteivät voi vaikuttaa työtahtiinsa ja tehtäviinsä. Vastaajista 62,5 % koki, ettei voi vaikuttaa työhönsä. (Meriruoho 2011, 44, 57.) Mustonen (2006) tutki opinnäytetyössään röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä ja työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia. Henkilöstö koki, että heillä on vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä (Mustonen 2006, 32.) Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kuitenkin Kuopion vastaajista 61 % ja Mikkelin vastaajista 83 % koki, että he voivat vaikuttaa työhönsä. Savonlinnan vastaajista 30 % oli samaa mieltä siitä, että he voivat vaikuttaa työhönsä. Tämän tutkimuksen tulokset ovat osittain erisuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Huttunen, Kvist ja Partanen (2009) tutkivat sairaanhoitajien työmotivaatiota ja siihen vaikuttavista tekijöistä. He toteavat tutkimuksessaan työssä etenemismahdollisuuden puuttumisen vaikuttavan sairaanhoitajien arvostukseen negatiivisesti (2009, 25.) Itsensä kehittäminen, koulutukset ja ammatitaidon ylläpitäminen lisäävät työmotivaatiota ja työhyvinvointia (Vaakanainen 2009, 35). Lawrence, Poggenpoel ja Myburgh (2011) tutkivat röntgenhoitajia ja heidän kokemuksiaan omasta työstään.

Vastaajien mukaan he eivät nähneet mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun ja kokivat olevansa jumiassa ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. (Lawrence, Poggenpoel & Myburgh 2011, 4.) Laitisen (2008) pro gradu -tutkielmassa vastaajista 63 % sanoi voivansa kehittää itseään työssään (Laitinen 2008, 21). Myös Meriruohon (2011) tutkimuksessa vastaajat listasivat työssä kehittymismahdollisuuden yhdeksi tärkeimmäksi työmotivaatiota edistäväksi tekijäksi (Meriruoho 2011, 53). Sekä Kuopion, Mikkelin että Savonlinnan vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että työssä on mahdollisuus kehittyä. Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

8.1.2 Ulkoinen työmotivaatio

Ulkoiseen työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon terveydenhoitoalalla. Hakalan ja Mäkelän (2008) mukaan vastaajista 43 % oli täysin eri mieltä ja 40 % osittain eri mieltä siitä, että heidän palkkansa on riittävä koulutukseensa nähden (Hakala & Mäkelä 2008, 30). Lephala, Ehlers ja Oosthuizen (2008) tutkivat sairaanhoitajien tyytyväisyyttä vaikuttavista tekijöistä. He selittävät vastaajien kokemaa palkan riittämättömyyttä työn vastuullisuuteen ja ammattipätevyyteen nojaten. Edellä mainituista vastaajista 68 % lähtisi nykyisestä työstään paremman palkan perässä. (Lephala, Ehlers & Oosthuizen 2008, 8.) Huttunen (2007) tutki pro gradu -tutkimuksessaan sairaanhoitajien käsityksiä työmotivaatiosta ja siihen yhteydessä olevia henkilökohtaisia voimavaroja. Haastateltavat kokivat palkan pienuuden työmotivaatiota heikentävänä tekijänä. Samalla sen koettiin viestittävän arvostuksen puutteesta. (Huttunen 2007, 85.) Meriruoho (2011) sai samansuuntaisia tuloksia Lephalan ym. (2008) kanssa koskien palkkausta - enemmistö vastaajista koki, että palkkaus ei ole työtä eikä koulutusta vastaava (Meriruoho 2011, 48; Lephala ym. 2008, 8.) Edellä mainittujen tutkimustulokset ovat samansuuntaisia tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Kuopion, Mikkelin ja Savonlinnan vastaajista yli puolet oli täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä siitä, että he olivat tyytyväisiä palkkaansa. Tyytyväisimpiä olivat Kuopion vastaajat – 42 % heistä oli osittain samaa mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä palkkaansa.

Utraisen ja Kyngäksen (2007) pro gradu -kirjallisuuskatsauksen aiheena oli hoitajien työhyvinvointi. Siinä ilmeni, että hoitajien välinen yhteisöllisyys nähtiin yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä (Utrainen & Kyngäs 2007, 43.) Kenttälän (2010) mukaan vastaajat tunsivat olevansa osa työyhteisöä. Sitä edesauttoi avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri. (Kenttälä 2010, 44, 69.) Huttunen (2007) kertoo, että vastaajien yhteenkuuluvuuden tunne oli tärkeä työmotivaatiota lisäävä tekijä. Sitä lisäsi yhteistoiminta työntekijöiden välillä (Huttunen 2007, 82.) Hawasin (2009) mukaan sairaanhoitajat arvostivat hyvin paljon tiimityötä, mikä oli osaltaan lisäämässä työyhteisön tyytyväisyyttä (Hawas 2009, 89.) Edellä mainitut tutkimustulokset ovat samansuuntaisia tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Sekä Kuopion, Mikkelin että Savonlinnan vastaajat kokivat erittäin vahvasti olevansa osa työyhteisöä.

Probstin ja Griffithsin (2009) laadullisesta tutkimuksesta selvisi, että Isossa Britanniassa ja Pohjois-Irlannissa työskentelevät röntgenhoitajat eivät saa tarpeeksi tukea ja kannustusta lähiesimiehiltään (Probst & Griffiths 2009, 152). Kenttälän mukaan vastaajista 62 % oli samaa mieltä siitä, että he saavat palautetta esimieheltään. Kolmas osa vastaajista oli asiasta eri mieltä. Kuitenkin vastaajista

63 % pitää työmotivaationsa kannalta erittäin tärkeänä palautteen saamista. (Kenttälä 2010, 54.) Huttusen (2007) tutkimuksesta selvisi, että kannustava ja palautetta antava johtaja edisti sairaanhoitajien työmotivaatiota. He kuitenkin kokivat, että ruuhkaisina aikoina tukea ja kiitosta ei saatu. (Huttunen 2007, 47.) Hakalan ja Mäkelän (2008) mukaan vastaajista 8 % oli täysin eri mieltä ja 41 % osittain eri mieltä siitä, että he saavat riittävästi kannustusta lähiesimieheltään. (Hakala & Mäkelä 2008, 27.) Tämän tutkimuksen tulosten mukaan Kuopion ja Savonlinnan vastaajista yli 50 % oli eri mieltä siitä, että he saavat riittävästi kannustavaa palautetta esimieheltään. Mikkelin vastaajista 67 % oli samaa mieltä siitä, että he saavat riittävästi kannustavaa palautetta esimieheltään. Tämän tutkimuksen tulokset ovat osittain samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Kenttälän (2010) mukaan vastaajista 90 % oli samaa mieltä väittämän: ”Saan tarvittaessa apua työtovareiltani” kanssa (Kenttälä 2010, 49). Hakalan ja Mäkelän (2008) mukaan vastaajista 11 % oli täysin samaa mieltä ja 57 % osittain samaa mieltä siitä, että he saavat kannustusta työtovereiltaan. (Hakala & Mäkelä 2008, 27.) Meriruohon (2011) mukaan vastaajista tasan puolet koki saavansa työtovereiltaan tukea ja apua työssä jaksamiseen (Meriruoho 2011, 46 - 47.) Tämän tutkimuksen tulosten mukaan Kuopion vastaajista 92 %, Mikkelin vastaajista 66 % ja Savonlinnan vastaajista 85 % oli samaa mieltä siitä, että he saavat riittävästi tukea työtovereiltaan. Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Huttunen ym. (2009) toteavat kirjallisuuskatsauksessaan, että työmotivaatiota heikentävät yhteishengen puuttuminen sekä kireä ja huono ilmapiiri (Huttunen ym. 2009, 24). Kenttälän (2010) mukaan vastaajista 97 % piti työmotivaationsa kannalta tärkeänä kyselyssä esitettyä väittämää: ”Työpaikalla vallitsee hyvä tekemisen meininki” (Kenttälä 2010, 45). Meriruohon (2011) mukaan vastaajista enemmistö koki työilmapiirin hyväksi. Vain 6 % vastaajista piti työilmapiiriä huonona. (Meriruoho 2011, 50.) Huttusen (2007) mukaan vastaajien työmotivaatiota edisti avoin ja positiivinen työilmapiiri. Hyvä työilmapiiri auttoi työntekijöitä jaksamaan raskainakin työpäivinä. (Huttunen 2007, 45.) Huttonin ja Eddyn (2012) mukaan vastaajat olivat sitä mieltä, että työkalvereiden käytöksellä on suuri vaikutus työilmapiiriin ja siten työmotivaatioon. Se, että työyhteisössä voi nauraa ja kertoa vitsejä, helpottaa työntekoa ja tekee siitä mielekästä. (Hutton & Eddy 2012, 5.) Tämän tutkimuksen tulosten mukaan Kuopion vastaajista 85 %, Mikkelin vastaajista 66 % ja Savonlinnan vastaajista 77 % oli samaa mieltä siitä, että työpaikalla on myönteinen ilmapiiri. Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Hakalan ja Mäkelän (2008) opinnäytetyössä melkein puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työntekijöitä ei ole tarpeeksi työmäärään nähden. Vaakanaisen (2009) tutkielmassa haastateltavat nostivat esiin työn kuormittavuuden, suuren työmäärän ja kiireen. Nämä ovat suorassa yhteydessä työntekijöiden määrän vähyteen. Työtä on enemmän kuin tekijöitä. (Vaakanainen 2009, 45.) Samanlaisia tuloksia on saanut myös Hawas (2009); työntekijöiden määrän riittämättömyys ja kiire vaikuttavat sekä fyysiseen että henkiseen työn kuormittavuuteen sitä alentavasti (Hawas 2009, 88). Monesti työpäivän aikana käy niin, että ehditään hoitaa vain välttämättömät asiat, viralliset tauot jäävät pitämättä ja osa tehtävistä jää jopa suorittamatta kokonaan. Nämä ovat haitallisesti yhteydessä myös hoitotyön laatuun. (Hawas 2009, 88; Vaakanainen 2009, 45.) Myös tämän tutkimuksen tulokset

osoittavat, että röntgenhoitajat kokevat työntekijöiden määrän riittämättömäksi työmäärään nähden. Kuopiosta vastaajista 73 %, Mikkelin vastaajista 83 % ja Savonlinna vastaajista 38 % oli eri mieltä siitä, että työntekijöitä oli riittävästi työmäärään nähden.

8.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön tulosten myötä voidaan todeta, että kaikissa kolmessa sairaalassa röntgenhoitajia ohjaavat sekä sisäiset että ulkoiset työmotivaatiotekijät natiiviröntgentutkimuksissa. Asetettuihin tutkimusongelmiin saatiin vastaukset. Röntgenhoitajien sisäiseen työmotivaatioon vaikuttivat työn sisältöön liittyvät tekijät. Tarkastelemalla kuvioiden vastausvaihtoehtojen prosentuaalista jakaantumista, voidaan todeta, että röntgenhoitajien sisäistä työmotivaatiota lisäsivät työn mielekkyys, monipuolisuus, haasteellisuus, kiinnostavuus, käytännönläheisyys ja merkityksellisyys. Myös onnistumisen tunteet ja mahdollisuus kehittyä työssä lisäsivät sisäistä työmotivaatiota. Röntgenhoitajien sisäistä työmotivaatiota heikensi osittain se, että osa röntgenhoitajista koki, ettei voi vaikuttaa työhönsä. Kuitenkin Kuopiossa 61 % ja Mikkelissä jopa 83 % koki voivansa vaikuttaa työhönsä. Savonlinnan vastaajista 30 % koki voivansa vaikuttaa työhönsä.

Röntgenhoitajien ulkoista työmotivaatiota natiiviröntgentutkimuksissa lisäsivät eniten kokemus työyhteisöön kuulumisesta, muilta työntekijöiltä saatu tuki, myönteinen työilmapiiiri sekä helppous lähestyä esimiestä. Ulkoista työmotivaatiota heikensivät kokemus työntekijöiden määrän riittämättömyydestä työmäärään nähden sekä tyytymättömyys palkkaan. Kuopion vastaajista 58 %, Mikkelin vastaajista 83 % ja Savonlinnan vastaajista 54 % oli eri mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä palkkaansa. Röntgenhoitajat toivoivat myös saavansa enemmän rakentavaa ja kannustavaa palautetta esimieheltään.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat natiiviröntgentutkimuksissa työskentelevät röntgenhoitajat. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, millä tavalla röntgenhoitajan ikä vaikuttaa kokemuksiin sisäisestä ja ulkoisesta työmotivaatiosta. Onko esimerkiksi kokeneemmilla röntgenhoitajilla enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Jatkotutkimuksena voisi myös tutkia työmotivaatiota muilla modaliteeteilla kuin natiiviröntgentutkimuksissa, esimerkiksi sädehoidossa.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten pysyvyyttä eli sitä, että saadaan ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata tutkittavaa asiaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 226; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152.)

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2009, 152) mukaan reliabiliteettia voidaan arvioida tutkimalla mitattavaa tutkimusilmiötä eri aineiston kesken käyttäen samaa mittaria. Aineistonkeruussa hyödynnettiin Hakalan ja Mäkelän (2008) kehittämää kyselylomaketta, jota muokattiin luvan kanssa tähän

tutkimukseen sopivaksi. Reliabiliteettia tarkasteltiin vertailemalla tämän tutkimuksen tuloksia Hakalan ja Mäkelän (2008) tutkimustulosten kanssa. Saamamme tutkimustulokset ovat reliaabeleja, koska ne olivat samansuuntaisin Hakalan ja Mäkelän (2008) tutkimustulosten kanssa.

Sisältövaliditeetin katsotaan olevan koko tutkimuksen luotettavuuden perusta. Sitä arvioitaessa voidaan tarkastella, mittaako mittari, tässä tapauksessa kyselylomake, juuri sitä mitä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2003, 213; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189 - 190, 205.) Kyselylomakkeen esitestaus oli keino parantaa tutkimuksen sisältövaliditeettia. Testivastaajilta saatiin palautetta, jonka avulla kyselylomaketta pystyttiin muokkaamaan vieläkin selkeämmäksi. Samalla arvioitiin kyselylomakkeen sopivuutta tähän tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa vastaajien sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota selvitettiin ainoastaan natiiviröntgentutkimustyöpisteessä. Työntekijän näkökulmasta työmotivaatiota saattoi kuitenkin olla vaikea eritellä eri työpisteiden välillä, mikä saattoi osaltaan vaikuttaa tutkimustulosten luotettavuuteen.

Ulkoisen validiteetin arvioimiseen liittyy tulosten yleistettävyys tutkimuksen ulkopuoliseen joukkoon sekä otoksen ja kadon suhde (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152, 156). Näyttäisi siltä, että tässä tutkimuksessa sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon vaikuttavat pääsääntöisesti samat tekijät kuin aikaisemmissakin terveydenhoitoalan tutkimuksissa. Tutkimuksemme vastasi yhteensä 45 röntgenhoitajaa. Kuopiosta tuli 26, Mikkelistä 6 ja Savonlinnasta 13 vastausta. Vastausprosentiksi muodostui 58 % ja katoprosentiksi 42 %. Kadon suuruus saattoi johtua siitä, että kysely suoritettiin ajalla 16. – 27.8.13, jolloin osa röntgenhoitajista oli vielä kesälomalla, eivätkä näin ollen voineet osallistua tutkimukseen. Kyselyyn varattu aika olisi myös voinut olla pidempi, jolloin vastauksia olisi saatu mahdollisesti enemmän. Uusintatutkimusta ei kuitenkaan tehty. Katoa yritettiin minimoida lähettämällä osastonhoitajille sähköpostia kyselyajan puolesta välissä, jotta he muistuttaisivat vielä röntgenhoitajia vastaamaan kyselyyn.

Tutkimustulokset päädyttiin esittämään tarkastelemalla yhden taustamuuttujan yhteyttä tutkimusmuuttujiin eli työyksikön yhteyttä tutkimusväittämiin. Tulokset esitettiin kaikkien kolmen sairaalan kohdalla muuttuja muuttujalta prosenttiosuuksilla kuvaillen. Kyseessä on kuvaileva esitystapa, kun tutkimusaineisto kuvaillaan prosenttiosuuksia tai frekvenssejä käyttämällä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 100). Taustamuuttujien avulla tutkimusmuuttujia olisi pystynyt tarkastelemaan muun muassa ristiintaulukoinnin ja riippuvuuksien kautta. Kuvioiden vastausvaihtoehdot esitettiin kokonaisuudessaan 5-portaisen Likertin asteikon mukaan. Vaihtoehtona olisi ollut yhdistää täysin samaa ja osittain samaa mieltä sekä täysin eri ja osittain eri mieltä olevat vastausvaihtoehdot. Tällöin olisi kuitenkin menetetty tärkeää tietoa vastausten jakautumisesta.

8.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimus on eettisesti luotettavaa ja hyväksyttävää ainoastaan silloin, kun se suoritetaan hyvän tieteellisen käytännön vaatimalla tavalla. Näiden periaatteiden mukaan tutkijoiden on noudatettava rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen tulosten keräämisessä, säilyttämisessä, käsitelyssä, tulkitsemisessä ja hävittämisessä. Lisäksi tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen

kriteerien mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkijoilta edellytetään muiden tutkijoiden tekemän työn kunnioittamista ja arvostusta. Tutkijoiden tulee myös miettiä tutkimustulosten pohjalta mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Tutkittavien anonymiteetti on taattava siten, etteivät tutkimustiedot joudu missään prosessin vaiheessa ulkopuolisille. Tutkimusaineisto tulee säilyttää tietokoneella salasanalla suojattuna. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 177-179; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Tutkimusta ohjasivat eettiset periaatteet. Tulosten keräämisessä, säilyttämisessä, käsittelyssä, tulkitsemisessä ja hävittämisessä toimittiin tarkasti, rehellisesti ja huolellisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tutkimus eteni Savonia ammattikorkeakoulun antamien kirjallisten opinnäytetyöprosessi - ohjeiden mukaisesti. Valittujen organisaatioiden osastonhoitajille lähetettiin sähköpostia (liite 1), jossa tiedusteltiin halukkuutta osallistua tutkimukseen ja kerrottiin muun muassa tutkimuksen taustoisista ja tarkoituksesta.

Tutkijoiden on hankittava tutkimuslupa ja toteutettava tutkimuksessaan tutkittavien henkilöiden suojeleminen henkilötietolain mukaan (L 1999/523, § 5; Vuokila-Oikkonen 2002). Kaikki kolme organisaatiota, Kuopion yliopistollinen sairaala sekä Mikkelin ja Savonlinnan keskussairaalat olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Ohjaus- ja hankkeistamissopimukset lähetettiin allekirjoitettavaksi tutkittaville organisaatioille. Kun työsuunnitelma oli hyväksytty, tutkittavilta organisaatioilta haettiin tutkimusluvut.

Tutkijoiden tulee kertoa saatekirjeessä tutkittaville yhteystietonsa, jotta osallistujilla on mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä. Tutkittaville on taattava itsemääräämisoikeus, joka tarkoittaa, että heillä on aito vapaaehtoisuus tutkimukseen osallistumiselle. He saavat myös kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää sen kokonaan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 177.) Tutkittaville organisaatioille lähetettiin kyselylomakkeen mukana saatekirje, jossa selvitettiin tutkimuksen taustat, tarkoitus ja toteutustapa. Saatekirjeessä kerrottiin vapaaehtoisuudesta osallistua tutkimukseen, vastausten asianmukaisesta hävittämisestä ja tutkimuksen julkaisemisesta. Kirjeessä kerrottiin myös, että tutkimusaineisto tullaan keräämään nimettömänä. Tällä tavalla vastaajien anonymiteetti säilytettiin koko tutkimusprosessin ajan. Kirjeen lopussa mainittiin vielä tutkijoiden ja ohjaavan opettajan yhteystiedot mahdollisia tiedusteluja varten.

Tutkimusaineisto säilytettiin salasanalla suojattuna tietokoneella. Kun tutkimustulokset olivat analysoitu, ne hävitettiin asianmukaisesti. Aikaisempiin tutkimuksiin viitattaessa toimittiin kunnioittavasti ja arvostavasti. Plagioinnilla tarkoitetaan suoraa lainaamista toisen kirjoittamasta tekstistä ilman lähdeviitettä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 182). Toisen henkilön asiasisältöihin viitattiin asianmukaisesti lähdeviitteillä ja näin erotettiin muiden tuotos omista teksteistä. Tutkimuksessa esitettiin myös mahdollisia jatkotutkimusaiheita seuraavia tutkimuksia ajatellen.

8.5 Ammatillinen kehittyminen

Ammatilliseen kehittymiseen liittyy vahvasti reflektointi eli kyky seurata ja ajatella omaa oppimistaan. Oppiminen ei ole pelkästään tiedon lisääntymistä, vaan ajattelun kehittymistä ja jatkuvaa muuttumista. Oman oppimisen hahmottaminen ja jäsentäminen helpottavat seuraamaan oppimisen edistymistä. Oma ammatillista kehittymistämme tämän opinnäytetyöprosessin aikana voimme tarkastella röntgenhoitajan ammatin osaamisalueiden kautta. Nämä alueet ovat radiografia- ja sädehoitotyön hoitamis- ja ohjaamisosaaminen, viestintä ja vuorovaikutusosaaminen, menetelmäosaaminen, turvallisuusosaaminen sekä kehittäminen, tutkiminen ja johtaminen -osaaminen. (Avoin AMK [2013]; Savonia 2013a.)

Olemme kehittyneet radiografia- ja sädehoitotyön hoitamis- ja ohjaamisosaamisalueella. Opinnäytetyöprosessi on kehittänyt kärsivällisyyttämme sekä kykyä työskennellä paineen alla. Tästä on hyötyä työelämässä toimiessa kiireessä ja erilaisten potilaiden kanssa. Vaikka opinnäytetyö on ollut ensisijaisessa roolissa varsinkin syksyllä 2013, samaanaikaan on pitänyt suorittaa kunnialla myös muut kurssityöt. Opinnäytetyö on ohjannut meitä tavoitteelliseen ja pitkäjänteiseen työskentelyyn. Asetimme opinnäytetyöprosessin varrelle pieniä osatavoitteita, joiden kautta pääsimme onnistuneeseen lopputulokseen. Ongelmatilanteen vastaan tullessa olemme saaneet neuvoa ja tukea ohjaavalta opettajaltamme sekä yhteistyökumppaneiltamme, ja näin päässeet taas jatkamaan prosessin tekoa. Opinnäytetyötä tehdessämme otimme myös vastuun omasta toiminnastamme. Opinnäytetyöprosessin voidaan katsoa myös heijastuvan radiografiatyön prosessin vaiheisiin: tietojen keruu, suunnittelu, toteutus ja arviointi. Samalla tavalla potilaan läheteestä kerätään tietoja, suunnitellaan ja toteutetaan tutkimus ja lopuksi arvioidaan tehty työ. Opinnäytetyöprosessissa luodaan aihekuvausta, laaditaan työsuunnitelma ja toteutetaan itse raportti. Kypsyysnäytteessä kootaan yhteen opinnäytetyöstä opitut asiat.

Kehitystä on tapahtunut myös radiografia- ja sädehoitotyön viestintä- ja vuorovaikutus -osaamisalueella. Koimme parityöskentelyn meille luontevaksi, sillä olemme tehneet koulutuksen aikana yhdessä monia kurssitöitä, joten opinnäytetyöprosessia aloiteltaessa oli selvää, että teemme myös tämän yhdessä. Parityöskentelyssä vastuu ja työmäärä jaettiin tasapuolisesti. Seinä ja Helander (2007) toteavat, että työparin kanssa työskentely ja työn organisointi on tehokkaampaa kuin yksin tai ryhmässä työskentely (Seinä & Helander 2007, 40). Toiselta saatu tuki on kannustanut ja auttanut viemään opinnäytetyöprosessia eteenpäin. Työelämässä on tärkeää osata antaa vastuuta toiselle ja luottaa toisen osaamiseen. Tämän tutkimuksen mukaan työtovereiden tuki koettiin merkittäväksi työmotivaatiota lisääväksi tekijäksi. Vastaajista suurin osa koki saavansa riittävästi tukea työtovereilta. Viestintä- ja vuorovaikutusosaamisemme on kehittynyt eri yhteistyökumppaneiden kanssa toimiessamme. Olemme saaneet ohjausta ohjaavalta opettajalta, yhteistyökumppaneilta, atk-vastaavalta, äidinkielen opettajalta sekä informaattikolta. Tiivis yhteistyö eri asiantuntijoiden kanssa on ollut meille suureksi avuksi ja tueksi opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa.

Radiografia- ja sädehoitotyön menetelmäosaamisessa koemme kehittyneemme varsinkin tietotekniikan hyödyntämisen saralla. Kirjoitimme opinnäytetyötä meille ennestään tutulla Microsoft Office

Word -tekstinkäsittelyohjelmalla. Kyselylomakkeen rakensimme meille ennestään tuntemattomalla Webropol -kysely- ja analysointiohjelmalla. Etsimme Internetistä tietoa tämän ohjelman kanssa työskentelyyn ja pyysimme apua myös koulumme ATK-vastaavalta. Kun aluksi oli selvitelty ohjelman käyttöä, kyselylomakkeen luominen verkkoon oli helppoa. Saatuamme tutkimusaineiston, ohjelmalla oli helppo luoda haluamamme kuviot. Syvensimme myös tietouttamme opinnäytetyön teoriaosuuden pohjalta työelämää ajatellen.

Ammatillista kehittymistä opinnäytetyöprosessin aikana on tapahtunut röntgenhoitajan osaamisalueessa koskien kehittämistä, tutkimista ja johtamista. Oman oppimisemme arviointi näkyy kykynä määritellä kehittämistarpeita. Tietous siitä, mitä osaa ja mitä ei, on ohjannut meitä etsimään tietoa ja tuomaan esille ohjauksen tarvetta. Opinnäytetyöprosessin aikana taitomme arvioida tietoa kriittisesti on kehittynyt. Olemme arvioineet aineiston luotettavuutta ja käytettävyyttä kirjoittajan, tietolähteen ja lähdesijainnin perusteella. Tiedon kriittinen arviointi on ollut luonnollinen osa opinnäytetyöprosessia.

Opinnäytetyöprosessi oli haastava ja aikaavievä prosessi. Se koostui viidestä vaiheesta: aloitusvaiheesta, työstövaiheesta ja julkistamisesta (Savonia 2013b). Aloitimme opinnäytetyön teoriapohjan työstämisen syksyllä 2012. Opinnäytetyön tekemistä hidastivat vuosina 2012 - 2013 olleet pitkät harjoittelujaksot, jotka suoritimme eri paikkakunnilla ja yhteinen aika jäi siksi vähiin. Syksyllä 2013 teimme pitkiä päiviä opinnäytetyön kanssa aineiston tuloksia tarkastellessa ja pohdinnan työstämisessä. Olemme tyytyväisiä, että aloitimme opinnäytetyön tekemisen ajoissa, sillä loppujen lopuksi siihen kului yllättävän paljon aikaa. Tämän opinnäytetyön tekeminen on kehittänyt organisointikykyämme työskentelyn ja ajankäytön hallinnan suhteen. Tästä on tulevaisuuden työelämässä varmasti hyötyä.

LÄHTEET

- Alander, A. & Mäkinen E. 2009. *Ammatiksi röntgenhoitaja. Esitelmä röntgenhoitajan ammatista lukiolaisille* [viitattu 21.5.2013]. Opinnäytetyö. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6595/Alander_Annika.pdf?sequence=1
- Ammattinetti 2004. *Röntgenhoitaja* [verkkosivu] [viitattu 12.10.2012]. Saatavissa: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/15/3/227_ammatti
- Avoin AMK [2013]. *Oppimaan oppiminen* [verkkosivu]. Avoin ammattikorkeakoulu [viitattu 18.9.2013]. Saatavissa: <http://www.avoinamk.fi/oppimistyyli/jataidot/oppimaanoppimaan.html>
- Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. *Mielekäs työ, uuden ajan uraopas*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- EDU 2010. *Kriittinen lukeminen ja luotettavan tiedon löytäminen* [verkkosivu]. Opettajan verkkopalvelu [viitattu 17.9.2013]. Saatavissa: http://www.edu.fi/etalukioetusivu/vinkkejaverkko_opiskeluun/miten_opiskella_verkossa/kriittinen_lukeminen_ja_luotettavan_tiedon_loytaminen
- Einola, M., Järvinen, L. & Penttilä, J. 2012. *Potilaan ja röntgenhoitajan välinen kommunikaatio diagnosisessa radiografiatyössä* [viitattu 3.5.2013]. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41635/Einola_Milla_Jarvinen_Laura_Penttila_Jaana.pdf?sequence=1
- FINLEX [2013] *Sosiaali- ja terveysministeriön asetus säteilyn lääketieteellisestä käytöstä (423/2000)* [verkkosivu]. Lainsäädäntö [viitattu 30.9.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2000/20000423>
- Hakala, T. & Mäkelä, M. 2008. *Röntgenhoitajan työmotivaatio kuvantamistutkimuksissa* [viitattu 9.9.2013]. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/1289/Hakala_Tiina_Makela_Marianne.pdf?sequence=1
- Hawas, S. 2009. *Sairaanhoitajien työyhteisön toimivuus ja työtyytyväisyys –kyselytutkimus*. Kuopio: Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Lisensiaattitutkimus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. *Tutki ja kirjoita*. 6. – 9. painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. 13. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Holmström, A. 2012 Oppimiskulttuuri haastaa kehittämään röntgenhoitajaopiskelijoiden natiivitutkimusten oppimista. *Klininen Radiografiatiede* [verkkolehti] 1 [viitattu 6.5.2013]. Saatavissa: http://www.suomenrontgenhoitajaliitto.fi/doc/Klininen_Tiede_2012_.pdf

HUS 2012. *Röntgentutkimus* [verkkojulkaisu]. Potilasohje. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri [viitattu 18.10.2012]. Saatavissa: <http://www.hus.fi/sairaanhoito/kuvantaminen-ja-fysiologia/Potilasohjeet%20%20Natiivi/R%C3%B6ntgentutkimus.pdf>

Hutton, D., Eddy A., 2012. How was it for you? What factors influence job satisfaction for band 5 and 6 therapeutic radiographers. *Radiography* [verkkolehti] 2 [viitattu 9.9.2013]. Saatavissa: http://ac.els-cdn.com/S107881741200096X/1-s2.0-S107881741200096X-main.pdf?_tid=2e84ebc0-21e0-11e3-91c9-00000aabb0f6b&acdnat=1379673428_a2d832be0411ea9389618e5a4411c48d

Huttunen, A. 2007. *Sairaanhoitajien käsitykset työmotivaatiosta ja siihen yhteydessä olevista henkilökohtaisista voimavaroista*. Kuopio: Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Huttunen, A., Kvist, T. & Partanen, P. 2009. Sairaanhoitajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. *Tutkiva hoitotyö* 2, 21-27.

Hämäläinen, P. 2001. *Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä*. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Järvinen, H. 2005. *Oikeutus-, optimointi- ja yksilönsuojaperiaatteet*. Teoksessa Soimakallio, S., Kivisaari, L., Manninen, H., Svedström, E. & Tervonen, O. (toim.). *Radiologia*. Helsinki: WSOY, 83-84.

Kankkunen, P. Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kankkunen, P. Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kenttälä, J. 2010. *Henkilöstön työmotivaatio*. Kerava: Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalous. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12693/Kenttala_Juhani.pdf?sequence

KvantiMOTV 2004. *Korrelaatio ja rippuvuusluvut* [verkkosivu]. Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien oppimisympäristö [viitattu 1.5.2013]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/korrelaatio/korrelaatio.html>

KvantiMOTV [2013]. *Operationalisointi* [verkkosivu]. Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien oppimisympäristö [viitattu 18.9.2013]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_2.html

Laitinen, K. 2008. *Röntgenhoitajan työhyvinvointi erikoissairanhoidossa* [viitattu 9.9.2013]. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Lawrence, H., Poggenpoel, M. & Myburgh, C. 2011. Experiences of being a therapy radi-ographer. *Health SA Gesondheid* [verkkolehti] 16 [viitattu 10.9.2013]. Saatavissa: <http://www.hsag.co.za/index.php/HSAG/article/viewFile/596/674>

Leiviskä, E. 2011. *Työ täynnä elämää*. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Lephalala, R. Ehlers V. & Oosthuizen M. 2008. *Factors influencing nurses' job satisfaction in selected private hospitals in England* [verkkojulkaisu] [viitattu 6.9.2013]. Saatavissa: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=dac507af-1cb5-4281-83b8-5a97fa5cd046%40sessionmgr114&vid=2&hid=114>

Mela 2012. *Työmotivaatiota tunteista* [verkkosivu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos [viitattu 10.12.2012]. Saatavissa: <http://www.mela.fi/Tyohyvinvointi/Voi-hyvin/Mista-tyohyvinvointi-tulee/Tyomotivaatio-syntyy-tunteista>

Meriruoho, P. 2011. *Hammashuollon hoitohenkilökunnan työssä jaksaminen ja työmoti-vaatio* [viitattu 9.9.2013]. Vaasa: Vaasan Ammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25346/Meriruoho_Paivi.pdf?sequence=3

Metropolia ammattikorkeakoulu 2011. *Ammattina röntgenhoitaja* [verkkosivu] [viitattu 12.10.2012]. Saatavissa: http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Sosiaali_ja_terveys/Radiografia/ammatti.html

Office 2013. Tietojen esittäminen palkkikaavioissa [verkkosivu]. Microsoft Office [viitattu 1.10.2013]. Saatavissa: <http://office.microsoft.com/fi-fi/excel-help/tietojen-esittaminen-palkkikaaviossa-HA010218664.aspx>

Mustonen, J. 2006. *Yhden kuvantamisyksikön henkilöstön työtyytyväisyys ja työssä vaikuttamisen mahdollisuudet* [viitattu 9.9.2013]. Helsinki: Stadia. Helsingin ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/6738/stadia_1166113769_3.pdf?sequence=1

Mäkinen, P. 2002. *Motivaatiosta* [verkkosivu]. Verkko-tutor [viitattu 5.4.2013]. Saatavissa: <http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/motiivi.htm>

Opintoluotsi 2010. *Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma* [verkkosivu] [viitattu 14.10.2012]. Saatavissa: http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/koulutusalat_ja_amatit/opetusohjelma.aspx?StudyProgrammeId=9c876a30-6c62-43df-9626-28198b82fc3f

- Paakkari, T. 2012. Nivelreumapotilaan jalkaterien natiivikuvantaminen Varsinais-Suomen kuvantamiskeskuksessa [viitattu 21.5.2013]. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/43653/Paakkari.Tiina.pdf?sequence=1>
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. *Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksista ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta*. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Perkka-Jortikka, K. 2008. Työmotivaatio eli työtahto. *Uusi Suomi* [verkkolehti] [viitattu 5.4.2013]. Saatavissa: <http://katriinaperkkajortikka.puheenvuoro.uusisuomi.fi/42310-tyomotivaatio-eli-tyotahto>
- Probst, H. & Griffiths, S. 2009. Job satisfaction of therapy radiographers in the UK: Results of a phase I qualitative study. *Radiography* [verkkolehti] 2 [viitattu 9.9.2013]. Saatavissa: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1078817408000096>
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. *Motivaatio, työn ilo ja into*. Helsinki: Kyriiri Oy.
- Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Repo, H. 2007. *Työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä ja työmotivaation merkitys yrityksessä* [viitattu 10.12.2012]. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Liiketalous. AMK-opinnäytetyö. Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/11253/2007-12-03-09.pdf?sequence=1>.
- Ruohotie, P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Savonia 2013a. *Röntgenhoitajan ammatilliset kompetenssit* [verkkojulkaisu]. Savonia ammattikorkeakoulu [viitattu 17.9.2013]. Saatavissa: <http://webd.savonia.fi/nettiops/TR11S%20ammatilliset%20kompetenssit.pdf>
- Savonia 2013b. *Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma. Opintojaksokuvaus*. [verkkojulkaisu]. Savonia ammattikorkeakoulu [viitattu 17.9.2013]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/opiskelijalle/opetus suunnitelmat?konr=2489&ojnr=32226&yks=KS&tab=6>
- Seinä, S. & Helander, J. 2007. *Tiimeistä työpareiksi*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Sipilä, P. [2013]. *Sädehoito* [verkkojulkaisu]. Säteilyturvakeskus [viitattu 2.5.2013]. Saatavissa: http://www.stuk.fi/julkaisut_maaraykset/kirjasarja/fi_FI/kirjasarja3/_files/12222632510021002/default/kirja3_2.pdf

Soimakallio, S. 2005. *Käytännön säteilysuojaus*. Teoksessa Soimakallio, S., Kivisaari, L., Manninen, H., Svedström, E. & Tervonen, O. (toim.). *Radiologia*. Helsinki: WSOY, 89-92.

Sorppanen, S. 2006. *Käsiteanalyttinen tutkimus klinisen radiografiatieteen tutkimuskohdetta määrittävistä käsitteistä ja käsitteiden välisistä yhteyksistä* [viitattu 1.10.2013]. Oulu: Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Väitöskirja. Saatavissa: <http://herkules oulu.fi/isbn951428058X/isbn951428058X.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. *Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön*. [verkkosivu] [viitattu 3.10.2012] Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>.

Suomen Röntgenhoitajaliitto ry 2000. *Eettiset ohjeet* [verkkojulkaisu][viitattu 12.10.2012]. Saatavissa: <http://www.suomenrontgenhoitajaliitto.fi/doc/eettisetohjeet.pdf>

Suomen Röntgenhoitajaliitto ry [2012]. *Röntgenhoitaja ammattina* [verkkosivu] [viitattu 12.10.2012]. Saatavissa: <http://www.suomenrontgenhoitajaliitto.fi/index.php?k=7269>

STUK 2010. *Ionisoiva säteily* [verkkosivu]. Säteilyturvakeskus [viitattu 18.10.2012]. Saatavissa: http://www.stuk.fi/ihminen-ja-sateily/mitaonsateily/fi_FI/ionisoiva/

STUK 2013a. *Radiologisten tutkimusten ja toimenpiteiden määrät vuonna 2011* [verkkojulkaisu]. Säteilyturvakeskus [viitattu 8.10.2013]. Saatavissa: http://www.stuk.fi/julkaisut_maaraykset/tiivistelmat/b_sarja/fi_FI/stuk-b161/_files/89817403153516740/default/stuk-b161.pdf

STUK 2013b. *Terveyshaittojen ehkäiseminen säteilysuojelulla* [verkkosivu]. Säteilyturvakeskus [viitattu 15.8.2013]. Saatavissa: http://www.stuk.fi/sateilyn_kaytto/fi_FI/suojelu/

STUKLEX 2012. *Sosiaali- ja terveysministeriön asetus säteilyn lääketieteellisestä käytöstä. 432/2000* [verkkosivu] Säteilyturvakeskuksen säädöskokoelma [viitattu 11.12.2012]. Saatavissa: <http://www.edilex.fi/stuklex/fi/lainsaadanto/20000423?toc=1>

Tapiovaara, M., Pukkila, O. & Miettinen, A. 2004. *Röntgensäteily diagnostiikassa* [verkkojulkaisu] Säteilyturvakeskus. Säteily- ja ydinturvallisuus kirjasarja [viitattu 18.10.2012]. Saatavissa: http://www.stuk.fi/julkaisut_maaraykset/kirjasarja/fi_FI/kirjasarja3/

Tenkanen-Rautakoski, P. 2010. Radiologisten tutkimusten ja toimenpiteiden määrät vuonna 2008 [verkkojulkaisu]. Säteilyturvakeskus [viitattu 21.5.2013]. Saatavissa: http://www.stuk.fi/julkaisut_maaraykset/kirjasarja/fi_FI/kirjasarja3/_files/12222632510021001/default/kirja3_1.pdf

Theseus [2013]. *Theseus* [verkkosivu]. Ammattikorkeakoulujen julkaisuarkisto [viitattu 3.5.2013]. Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/>

Tilastokeskus 2012a. *Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus* [verkkosivu]. Tuotteet ja palvelut. Koulutus ja oppiminen. Verkkokoulu. Johdatus tilastolliseen ajatteluun. Mitä tilastotiede on [viitattu 6.12.2012]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tt/01/04/index.html>

Tilastokeskus 2012b. *Perusjoukko ja otos* [verkkosivu]. Tuotteet ja palvelut. Koulutus ja oppiminen. Verkkokoulu. Johdatus tilastolliseen ajatteluun. Mitä tilastotiede on [viitattu 6.12.2012]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tt/01/04/index.html>

Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2007. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 1: 36-47.

Vaakanainen, S. 2009. *Perusterveydenhuollon vuodeosastolla työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista*. Kuopio: Kuopion yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Pro gradu –tutkielma.

Valvira [2013]. *Ammattioikeudet* [verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto [viitattu 30.9.2013]. Saatavissa: <http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet>

Valmennuskeskus 2013. *Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma* [verkkosivu] [viitattu 21.5.2013]. Saatavissa: <http://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu/AMK-Sosiaaliala-terveysala-ja-liikunta-ala/Radiografian-ja-sadehoidon-koulutusohjelma>

Virsta [2013]. *Lomakkeen teko* [verkkosivu]. Virtual statistics [viitattu 19.9.2013]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/05/>

Walta, L. 2012a. Ja nyt keuhkot täyteen ilmaa – ja hengittämättä! *Klininen Radiografiatiede* [verkkolehti] 1 [viitattu 6.5.2013]. Saatavissa: http://www.suomenrontgenhoitajaliitto.fi/doc/Kliininen_Tiede_2012_.pdf

Walta, L. 2012b. *Potilaan hoitaminen diagnostisessa radiografiassa ja sen kuormittavuus röntgenhoitajan arvioimana – tavoitteena inhimillinen ja turvallinen kuvantamistapahtuma* [viitattu 6.5.2013]. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Väitöskirja. Saatavissa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/76839/AnnalesC337Walta.pdf?sequence=1>

Webropolin www-sivu 2013 [verkkosivu] [viitattu 26.4.2013]. Saatavissa: <http://www.webropol.fi>

LIITE 1: TIEDUSTELU ORGANISAATIOILLE MIELENKIINNOSTA OSALLISTUA TUTKIMUKSEEN

Hei!

Olemme kaksi röntgenhoitajaopiskelijaa Savonia-ammattikorkeakoulusta Kuopiosta. Opiskelemme radiografian ja sädehoidon koulutusohjelmassa. Teemme opinnäytetyötä aiheesta Röntgenhoitajan työmotivaatio natiiviröntgentutkimuksissa. Tulemme keräämään laajempaa aineistoa yhden yliopistollisen sairaalan ja kahden keskussairaalan röntgenosastoilta.

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat röntgenhoitajien työmotivaatioon natiiviröntgentutkimuksissa. Olemme kiinnostuneita tarkastelemaan näitä tekijöitä sisältä- ja ulkoapäin ohjautuvan työmotivaation kautta.

Aikomuksenamme on kerätä tutkimusaineisto kyselylomakkeen avulla. Tulemme itse kustantamaan mahdolliset järjestelyistä aiheutuvat kulut. Vastaajien henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa paljastumaan ja kyselylomakkeiden sisältö tullaan käsittelemään luottamuksellisesti.

Kyselyyn osallistumalla antaisitte meille arvokasta tietoa opinnäytetyöhöemme. Olisiko mahdollista toteuttaa tällainen kysely teidän organisaatiossanne? Vastaamme mielellämme opinnäytetyötämme koskeviin kysymyksiin.

Kiitos jo etukäteen, yhteydenottoanne odottaen

Henna Saarelainen
henna.K.saarelainen@edu.savonia.fi
050-3602716

Sini Taura
sini.m.taura@edu.savonia.fi
040-7485733

LIITE 2: SAATEKIRJE

HYVÄ RÖNTGENHOITAJA

Olemme kaksi röntgenhoitajaopiskelijaa Savonia-ammattikorkeakoulusta Kuopiosta. Opiskelemme radiografian ja sädehoidon koulutusohjelmassa. Teemme opinnäytetyönämme kyselytutkimuksen röntgenhoitajan sisäisestä ja ulkoisesta työmotivaatiosta natiiviröntgentutkimuksissa. Tulemme keräämään tutkimusaineiston Savon alueen erikoissairaanhoidon radiologian osastoilta.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajien sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota natiiviröntgentutkimuksissa Savon alueen erikoissairaanhoidon radiologian osastoilla. Näihin kuuluvat Kuopion yliopistollisen sairaalan Kuvantamiskeskuksen kliinisen radiologian osasto sekä Mikkelin keskussairaalan radiologian yksikkö ja Savonlinnan keskussairaalan radiologian yksikkö. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa röntgenhoitajien työmotivaatiosta natiiviröntgentutkimuksia kohtaan. Saatujen tutkimustulosten avulla voidaan kehittää motivointikeinoja.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu verkossa Webropol-sovelluksella ja siihen osallistuminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja hävitetään asianmukaisesti. Tutkimus julkaistaan Theseus-julkaisuarkistossa.

Kyselyyn osallistumalla annatte meille arvokasta tietoa opinnäytetyöhömme. Vastaamme mielellämme Teitä askarruttaviin kysymyksiin.

Kiitämme yhteistyöstänne!

Henna Saarelainen
henna.K.saarelainen@edu.savonia.fi

Sini Taura
sini.m.taura@edu.savonia.fi

Ohjaava opettaja
Pirjo Leppäsaari
pirjo.leppasaari@savonia.fi

Alla olevasta linkistä pääsette vastaamaan kyselyyn. Kysely on auki 16.8 – 27.8.2013.

<http://www.webropol-surveys.com/S/9A7B703BFD838663.par>

LIITE 3: KYSELYLOLMAKE

Taustakysymykset

Tässä osiossa selvitetään taustatietojanne. Valitkaa jokaisesta kysymyksestä vain yksi vaihtoehto, joka on mielestänne sopivin.

1. Sukupuolenne nainen
mies
2. Ikänne vuosina
3. Montako vuotta olette työskennelleet röntgenhoitajana natiiviröntgentutkimuksissa?
4. Missä sairaalassa työskentelette?
Kuopion yliopistollinen sairaala
Mikkelin keskussairaala
Savonlinnan keskussairaala
5. Montako työvuo­roa teette keskimäärin kuukaudessa natiiviröntgentutkimus -työpisteessä?
1-5
6-9
10-15
16 tai enemmän

Tutkimusväittämät

Sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio

Tässä osiossa selvitetään sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota ja niihin vaikuttavia tekijöitä työskennellessänne natiiviröntgentutkimuksissa. Valitkaa jokaisesta väittämästä vain yksi vaihtoehto, joka on mielestänne sopivin.

Vaihtoehtojen selitykset:

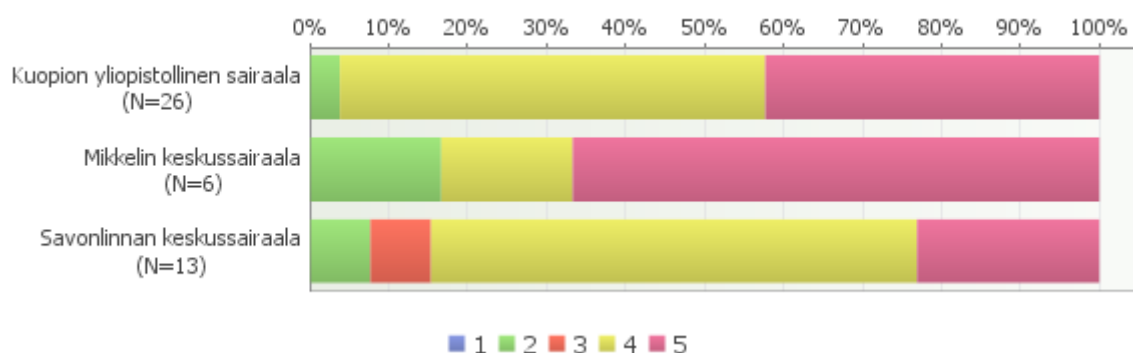
1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä

6. Koen työni mielekkääksi	1	2	3	4	5
7. Koen työni haasteelliseksi	1	2	3	4	5
8. Koen työni monipuoliseksi	1	2	3	4	5
9. Koen työni kiinnostavaksi	1	2	3	4	5
10. Koen työni merkitykselliseksi	1	2	3	4	5
11. Koen onnistumisen tunteita työssäni	1	2	3	4	5
12. Koen, että voin vaikuttaa työhöni	1	2	3	4	5
13. Koen, että työni ja muu elämäni on tasapainossa	1	2	3	4	5
14. Työ on itsenäistä	1	2	3	4	5
15. Työ on käytännönläheistä	1	2	3	4	5
16. Työssäni on mahdollisuus kehittyä	1	2	3	4	5
17. Olen tyytyväinen palkkaani	1	2	3	4	5
18. Työtilat ovat toimivat	1	2	3	4	5
19. Työtilat ovat viihtyisät	1	2	3	4	5
20. Työtilat ovat turvalliset	1	2	3	4	5
21. Tutkimuslaitteisto on toimiva	1	2	3	4	5
22. Työaika on sopivasti tauotettu	1	2	3	4	5
23. Koen, että työpanostani arvostetaan	1	2	3	4	5
24. Työssä minulla on aikaa keskittyä yhteen asiaan kerrallaan	1	2	3	4	5
25. Työpaikallani on myönteinen ilmapiiri	1	2	3	4	5
26. Saan riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltäni	1	2	3	4	5
27. Saan riittävästi kannustavaa palautetta esimieheltäni	1	2	3	4	5
28. Koen, että esimiestäni on helppo lähestyä	1	2	3	4	5
29. Koen, että esimieheni ottaa antamani palautteen huomioon	1	2	3	4	5
30. Saan riittävästi tukea työtovereiltani	1	2	3	4	5

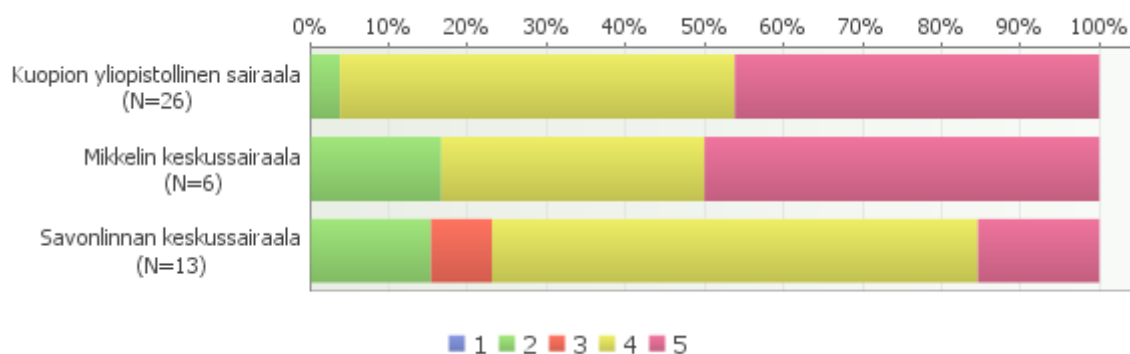
31. Saan kiitosta hyvin onnistuneesta työsuorituksistani	1	2	3	4	5
32. Työntekijöitä on riittävästi työmäärään nähden	1	2	3	4	5
33. Työyhteisö on tasa-arvoinen	1	2	3	4	5
34. Koen olevani osa työyhteisöä	1	2	3	4	5

Kiitos vastauksistanne!

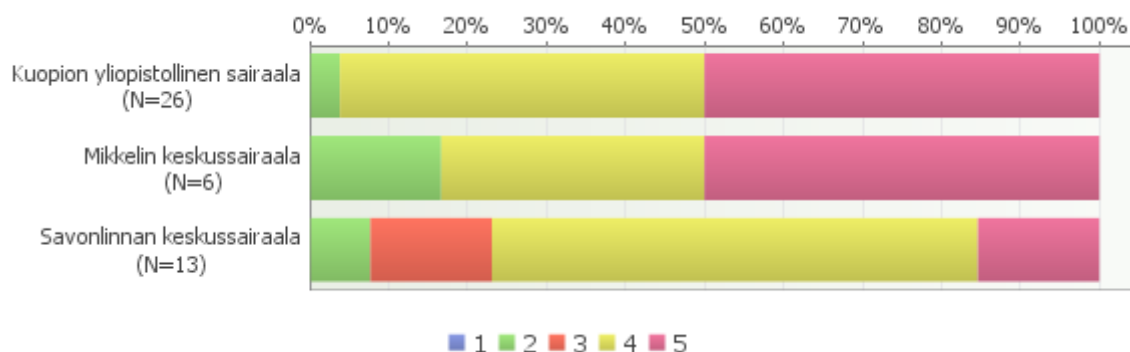
LIITE 4: KYSELYN TULOKSET KUVIOINA ESITETTYNÄ



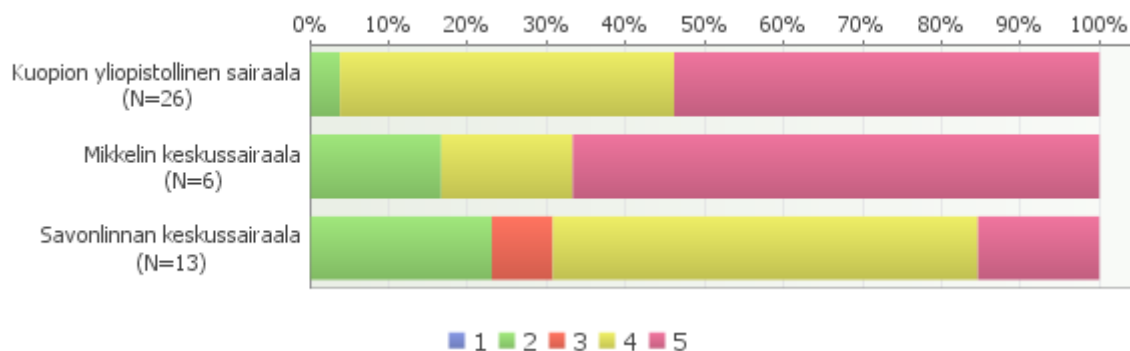
KUVIO 4. Työn mielekkyys. Koen työni mielekkääksi (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



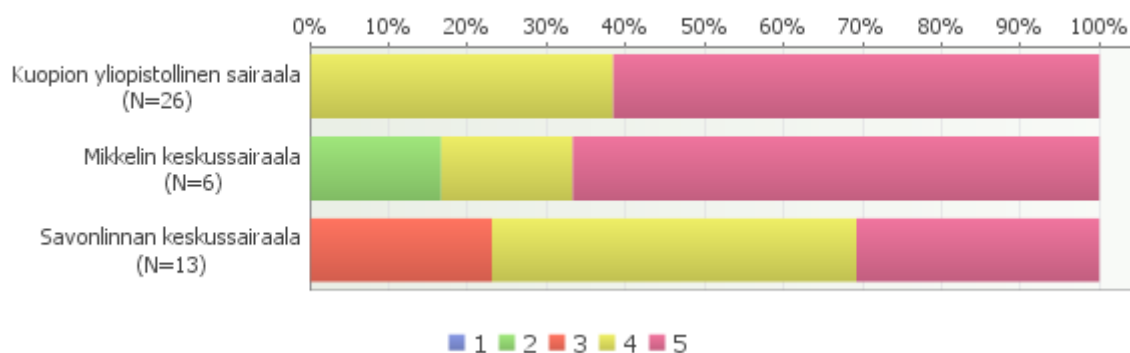
KUVIO 5. Työn haasteellisuus. Koen työni haasteelliseksi (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



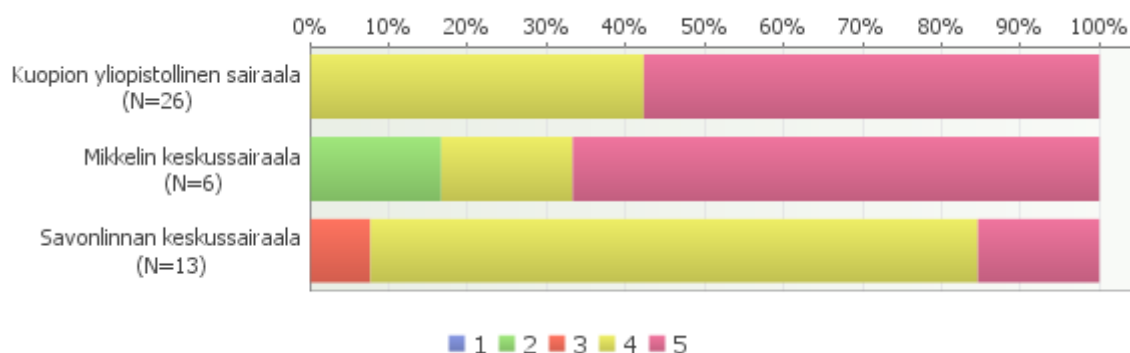
KUVIO 6. Työn monipuolisuus. Koen työni monipuoliseksi (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



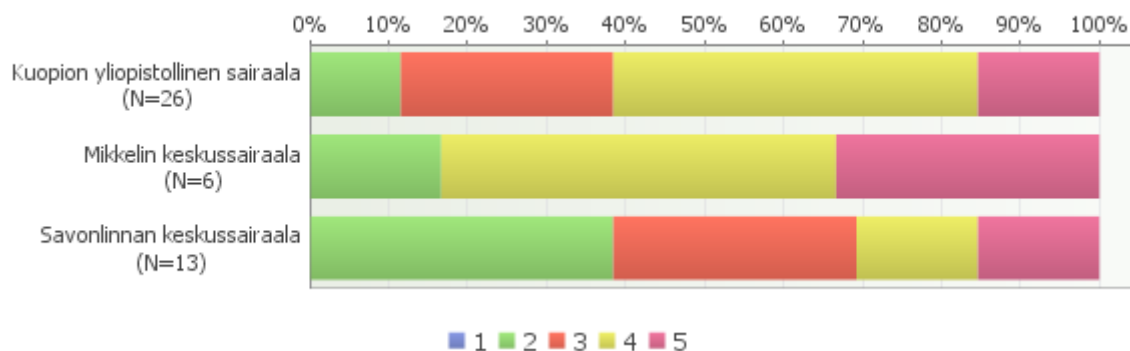
KUVIO 7. Työn kiinnostavuus. Koen työni kiinnostavaksi (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



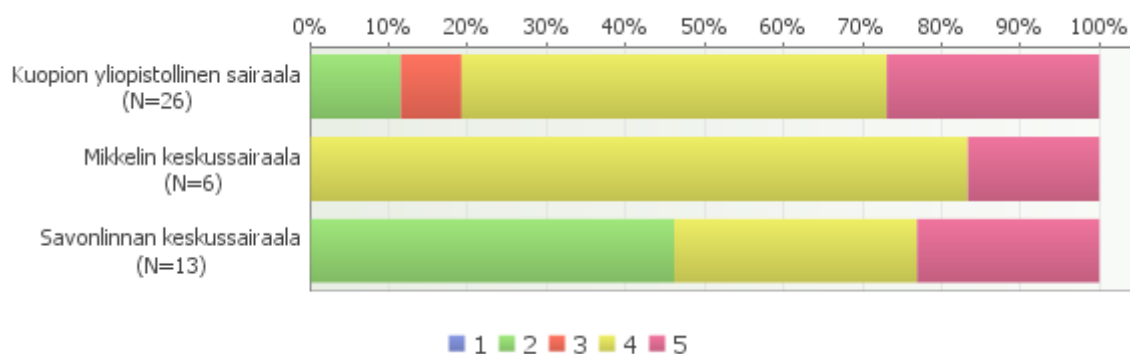
KUVIO 8. Työn merkityksellisyys. Koen työni merkitykselliseksi (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



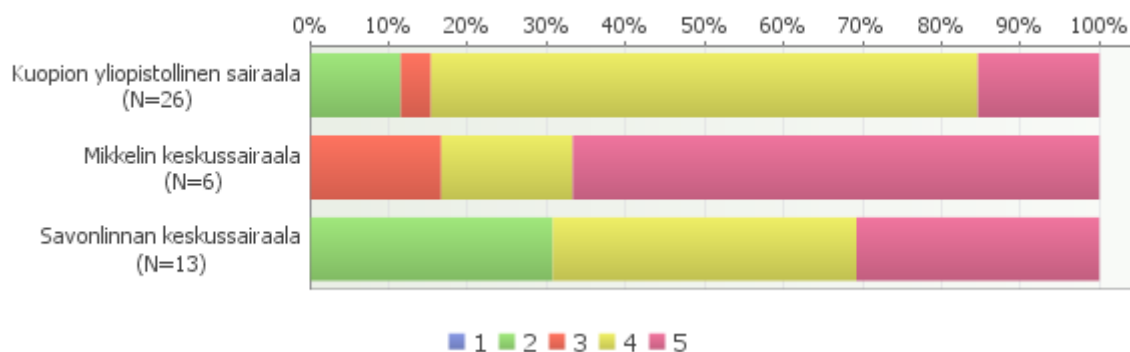
KUVIO 9. Onnistumisen tunteiden kokemukset. Koen onnistumisen tunteita työssäni (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



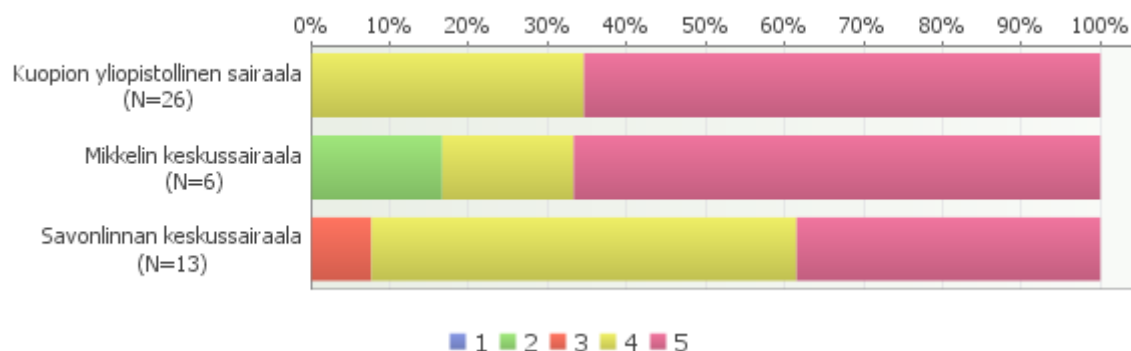
KUVIO 10. Työhön vaikuttaminen. Koen, että voin vaikuttaa työhöni (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



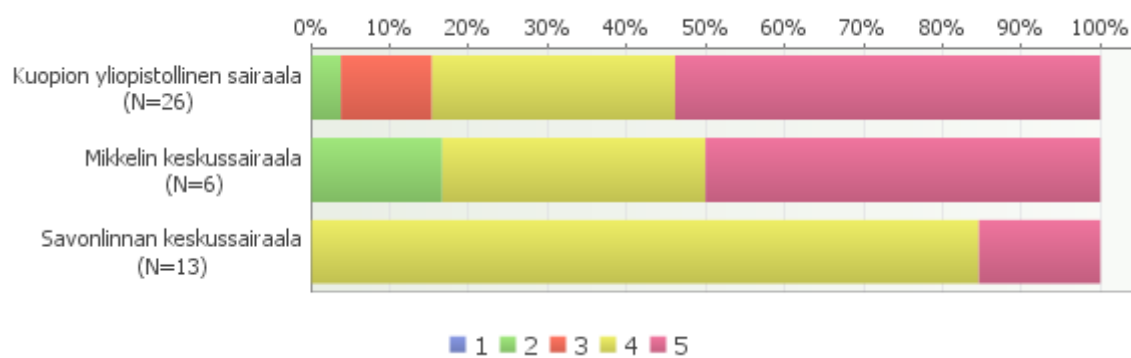
KUVIO 11. Työn ja muun elämän tasapainoisuus. Koen, että työni ja muu elämäni ovat tasapainossa (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



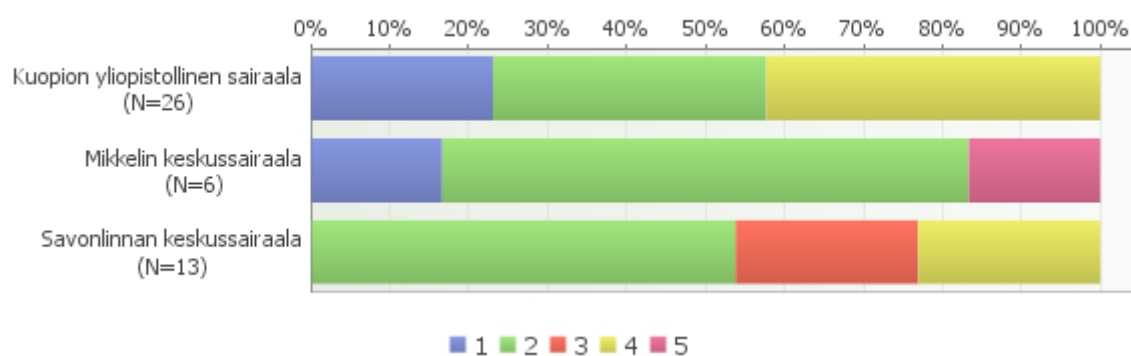
KUVIO 12. Työn itsenäisyys. Työ on itsenäistä (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



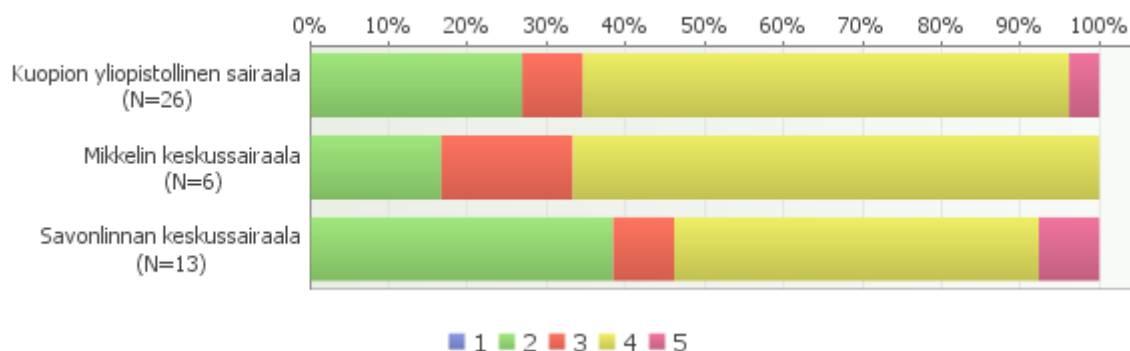
KUVIO 13. Työn käytännönläheisyys. Työ on käytännönläheistä (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



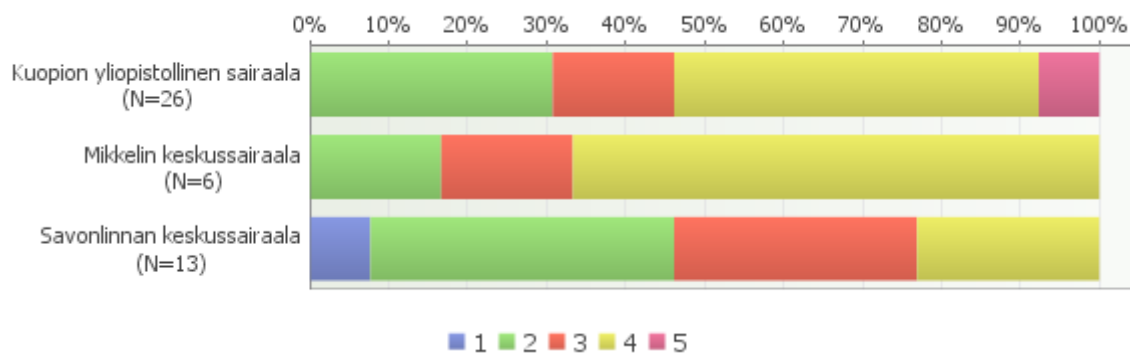
KUVIO 14. Työssä kehittymisen mahdollisuus. Työssäni on mahdollisuus kehittyä (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



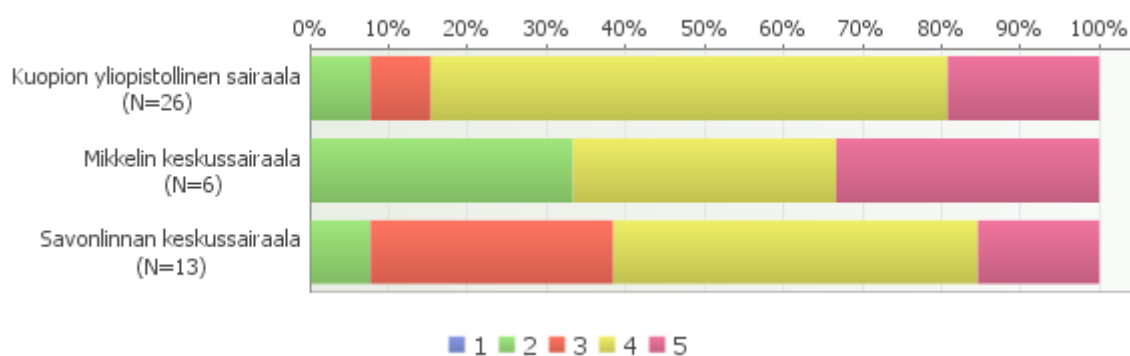
KUVIO 15. Tyytyväisyys palkkaan. Olen tyytyväinen palkkaani (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



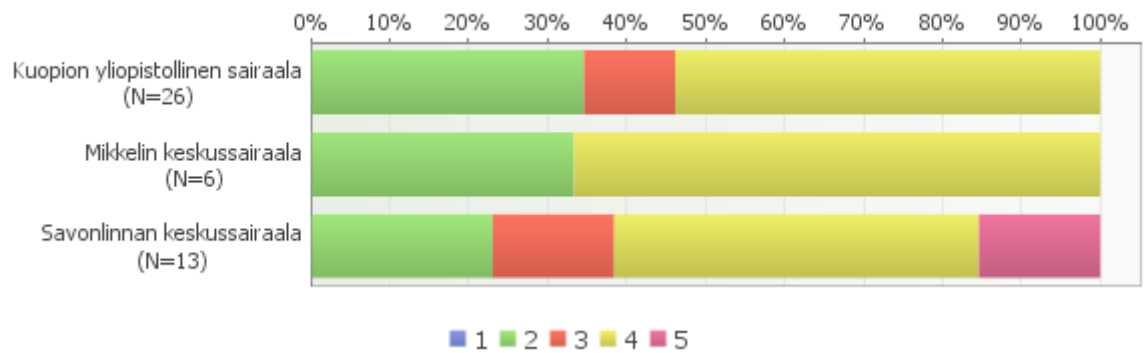
KUVIO 16. Työtilojen toimivuus. Työtilat ovat toimivat (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



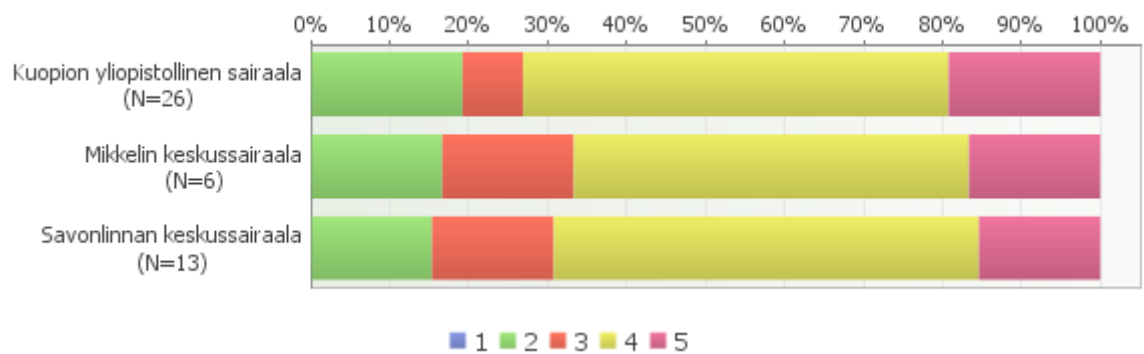
KUVIO 17. Työtilojen viihtyisyys. Työtilat ovat viihtyisät (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



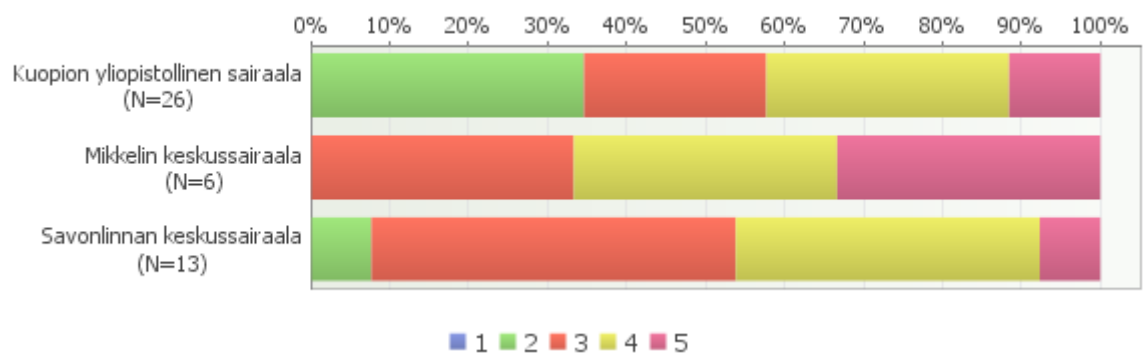
KUVIO 18. Työtilojen turvallisuus. Työtilat ovat turvalliset (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



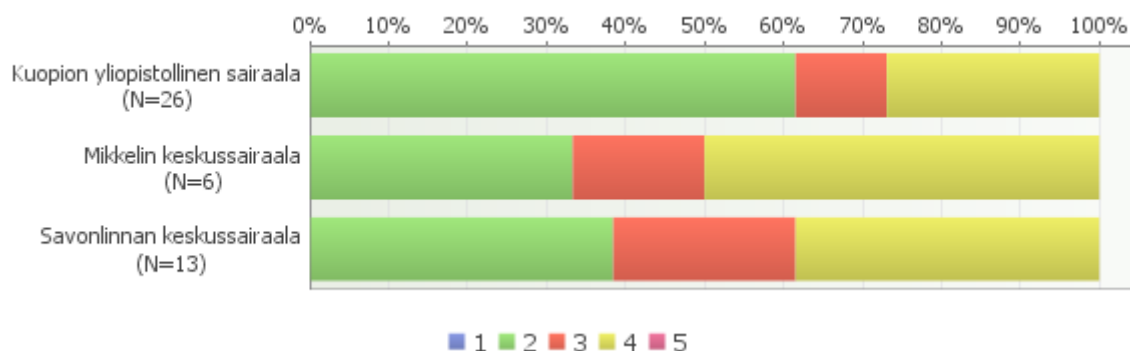
KUVIO 19. Tutkimuslaitteiston toimivuus. Tutkimuslaitteisto on toimiva (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



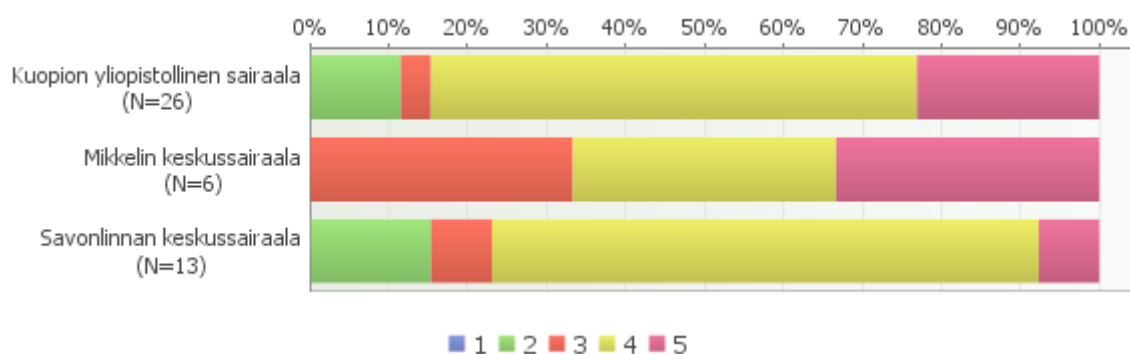
KUVIO 20. Työajan sopiva tauotus. Työaika on sopivasti tauotettu (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



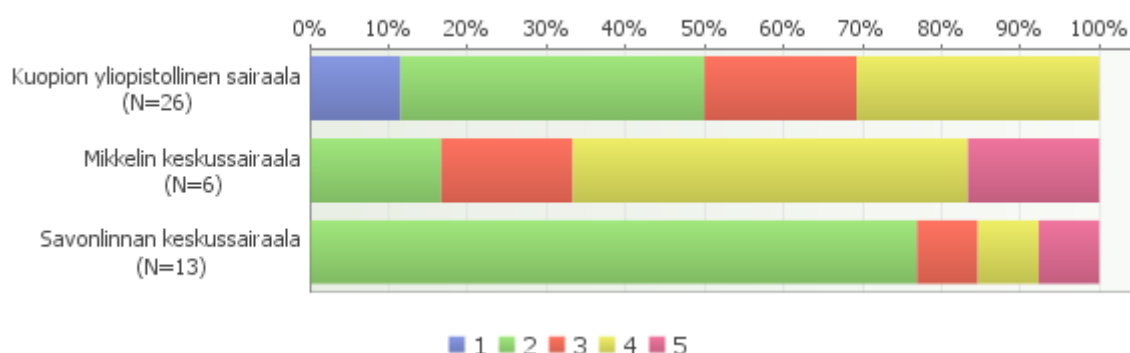
KUVIO 21. Työpanoksen arvostus. Koen, että työpanostani arvostetaan (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



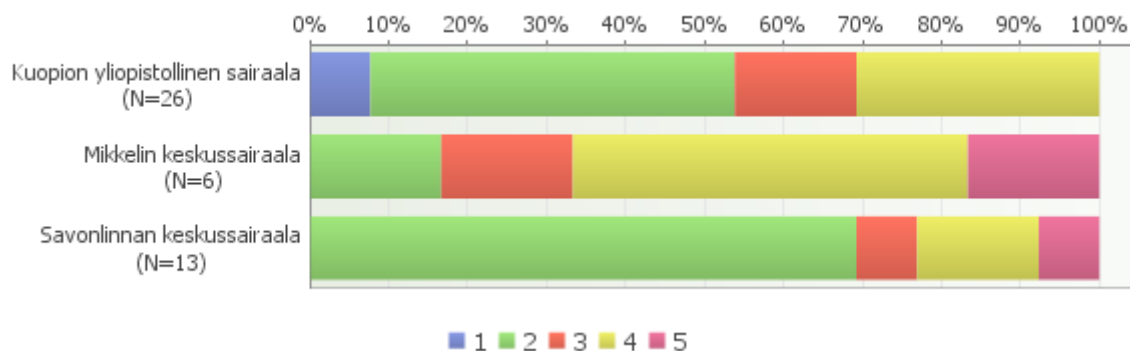
KUVIO 22. Aika keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. Työssä minulla on aikaa keskittyä yhteen asiaan kerrallaan (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



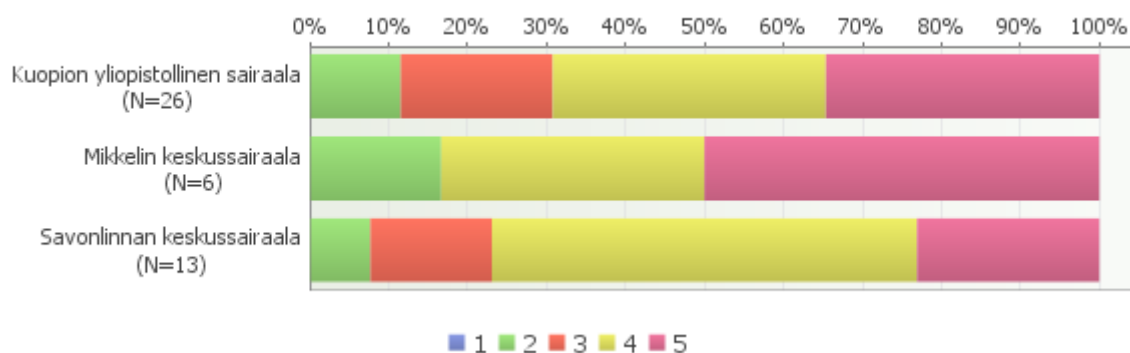
KUVIO 23. Työpaikan myönteinen ilmapiiri. Työpaikallani on myönteinen ilmapiiri (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



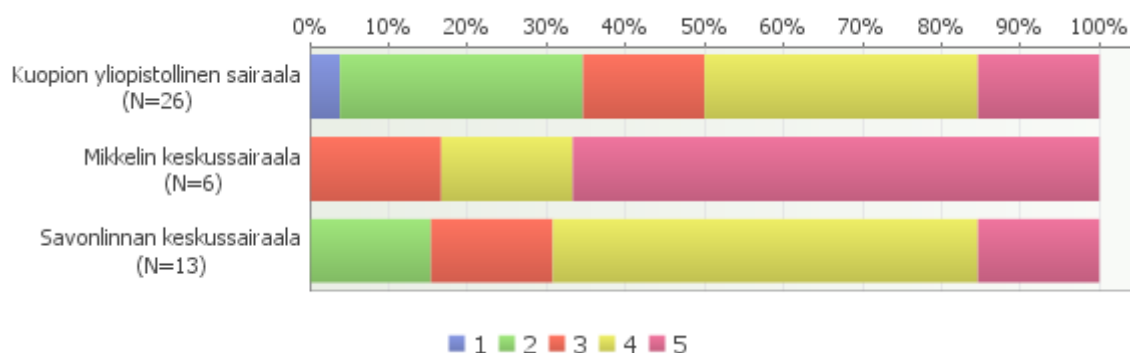
KUVIO 24. Esimieheltä saadun rakentavan palautteen riittävyys. Saan riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltäni (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



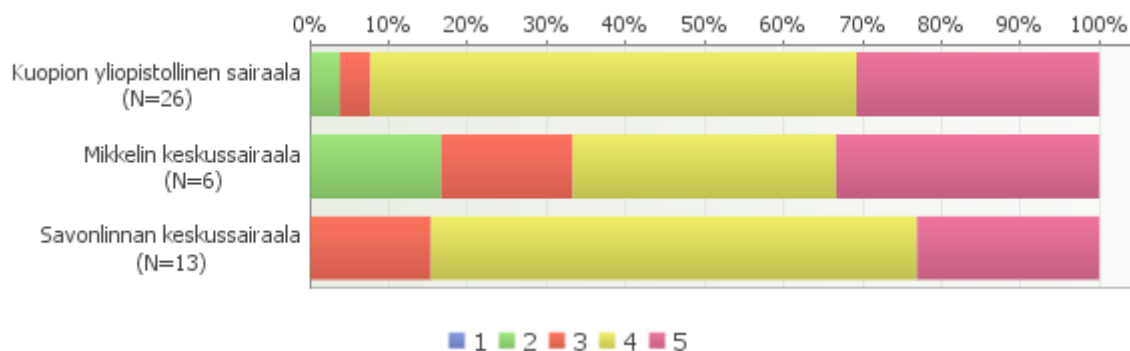
KUVIO 25. Esimieheltä saadun kannustavan palautteen riittävyys. Saan riittävästi kannustavaa palautetta esimieheltäni (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



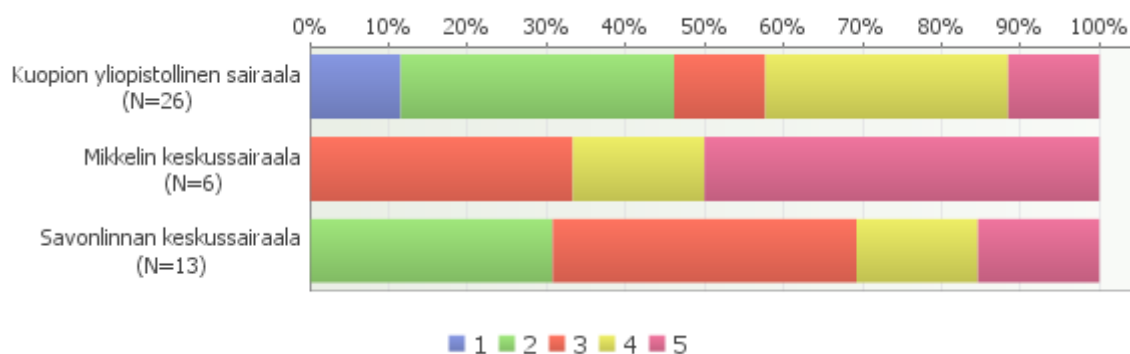
KUVIO 26. Helppous lähestyä esimiestä. Koen, että esimiestäni on helppo lähestyä (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



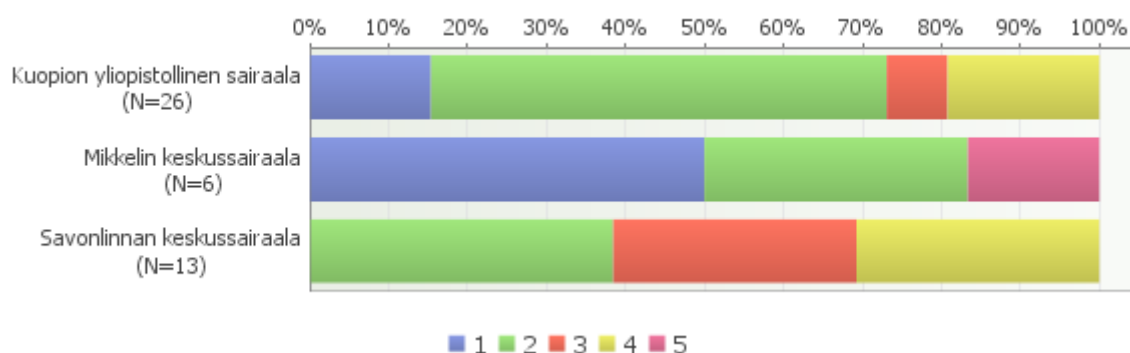
KUVIO 27. Esimies huomioi palautteeni. Koen, että esimieheni ottaa antamani palautteen huomioon (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



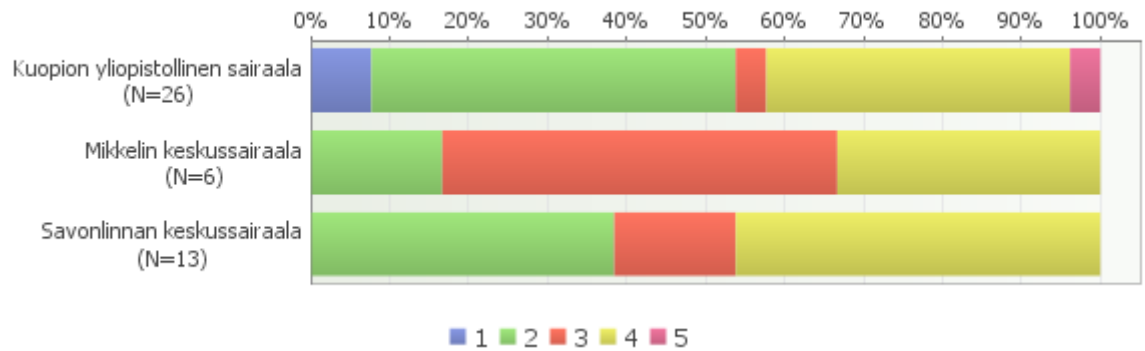
KUVIO 28. Työtovereiden tuen riittävyys. Saan riittävästi tukea työtovereiltani (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



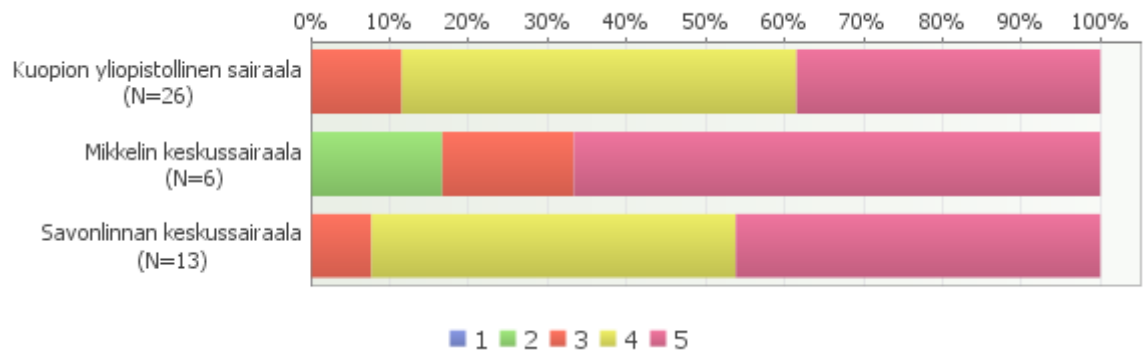
KUVIO 29. Onnistuneesta työsuorituksesta saatu kiitos. Saan kiitosta hyvin onnistuneesta työsuorituksestani (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



KUVIO 30. Työntekijöiden riittävyys työmäärään nähden. Työntekijöitä on riittävästi työmäärään nähden (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



KUVIO 31. Työyhteisön tasa-arvoisuus. Työyhteisö on tasa-arvoinen (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä



KUVIO 32. Kokemus työyhteisöön kuulumisesta. Koen olevani osa työyhteisöä (%): 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Osittain samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä